

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ETOS KERJA PEGAWAI PADA PT. BUSSAN AUTO FINANCE MEDAN

Abstract

This research aims does emotional intelligence affect work ethos .The population in this research are 44 employees at PT. Bussan Auto Finance Medan. While the samples submitted is 44 employees at PT. Bussan Auto Finance Medan. To discuss the problems it is done data collection library and field research. The results Data collection was done by analysis statistical methods using data processing via SPSS. It's found that the determination coefficient R square 0,118 which in this case, 11.8% of the company's work ethic can be explained by variables emotional intelligence. While the rest explained by the other reasons. This means that approximately 11.56% of variable Y is the work ethic can be explained by X in this case emotional intelligence. So 88.44% is not examined. Company should conduct an evaluation and replacement of the order of intelligence the emotional well-working tools and appropriate spatial planning work with the development of technology jobs such as the use of tools workshop were replaced with new ones. In addition to evaluating tools office work, the company should also make improvements to human resources company by way of education and training in accordance with the new technology so they can use it effectively.

Keywords: *Emotional Intelligence, Work Ethos*

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 44 orang pegawai pada PT. Bussan Auto Finance Medan. Sedangkan sampel yang diajukan adalah 44 orang pegawai di PT. Bussan Auto Finance Medan. Untuk membahas permasalahan tersebut maka dilakukan pengumpulan data secara kepustakaan dan penelitian lapangan. Diperoleh koefisien determinasi R square 0,118. R square, yang dalam hal ini berarti 11,8% Etos kerja perusahaan bisa dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional. Sedangkan sisanya (100% - 11,8% = 88,2%) dijelaskan oleh sebab – sebab yang lain.. Ini berarti bahwa kira-kira 11,56% dari variabel Y yaitu etos kerja dapat diterangkan oleh X yang dalam hal ini kecerdasan emosional. Jadi 88,44% yang tidak diteliti. Perusahaan hendaknya melakukan evaluasi dan penggantian terhadap tatanan kecerdasan emosional baik itu alat-alat kerja maupun penyusunan tata ruang kerja sesuai dengan perkembangan teknologi pekerjaan seperti penggunaan alat-alat perbengkelan yang diganti dengan yang baru. Selain mengevaluasi alat-alat pekerjaan kantor, perusahaan juga hendaknya melakukan peningkatan terhadap sumber daya manusia perusahaan dengan jalan melakukan pendidikan dan latihan sesuai dengan teknologi baru yang dipakai, sehingga pegawai dapat menggunakan alat dengan efektif.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Etos Kerja

A. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik pula. Karyawan atau pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan

kearifan yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Setiap perusahaan yang ingin meningkatkan sikap pelanggannya serta meluncurkan operasi perusahaan, maka perusahaan tersebut harus menetapkan satu strategi pemasaran yang baik sehingga dapat menunjang kegiatan penjualan. Selain meningkatkan manajemen pemasaran maka upaya peningkatan sikap pelanggan juga dapat dilakukan dengan meningkatkan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri. Dessler (2003, hal. 10) mengatakan saat ini globalisasi di bidang ekonomi dan beberapa tren lainnya merupakan pemicu perubahan bagi perusahaan dalam mengorganisasikan, mengelola dan memanfaatkan departemen personalia/SDM mereka.

Dari berbagai macam manajemen pemasaran dan manajemen sumber daya manusia tersebut maka penelitian ini hanya memfokuskan pada kecerdasan emosional terhadap etos kerja pegawai.

Etos sendiri berasal dari bahasa Yunani yang berarti adat dan kebiasaan. Menurut Moekijat (2006, hal. 68), maka etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi. Selain itu, etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial. Selain itu, metode pembangunan integritas bangsa harus dilakukan secara fokus dan serius, membawa misi perbaikan dalam proses berkesinambungan, serta keterlibatan total dari seluruh elemen masyarakat Indonesia.

Menurut Dessler Kerja sebagai kehormatan, dan karenanya tenaga kerja wajib menjaga kehormatan itu dengan menampilkan kinerja yang unggul (*excellent performance*). Kehormatan itu berakar pada kualitas dan keunggulan. Misalnya, Singapura, meskipun negeri kecil dari segi ukuran, tetapi tinggi dari segi mutu birokrasi, nyaris bebas KKN, dan unggul di bidang SDM dan pelayanan sehingga memperoleh status terhormat dalam percaturan bangsa-bangsa. (2003, hal. 12)

Keunggulan budi adalah yang utama dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari buah ketekunan seorang manusia Mahakarya. Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulan. Intinya, bahwa saat manusia dalam melakukan suatu pekerjaan maka hakikatnya manusia tersebut sedang melakukan suatu proses pelayanan. Menghayati pekerjaan sebagai pelayanan memerlukan kemampuan transendensi yang bersifat melampaui ruang gerak manusia yang kecil.

Selain etos kerja yang menjadi variabel penelitian ini adalah kecerdasan emosional. Istilah kecerdasan emosional mengandung dua suku kata, yakni emosi dan kecerdasan. Kecerdasan secara harfiah dapat diartikan sebagai tingkat kecemerlangan seseorang, dan emosi sebagai suatu gejala yang multidimensional sebagai unjuk dari tingkat perasaan yang subyektif. Menurut Moekijat (2006, hal. 69) emosi juga diartikan respon biologis dan psikologis yang menggerakkan badan kita pada suatu reaksi tertentu.

Dalam kehidupan ini sering beranggapan bahwa yang sangat penting dan menentukan dalam berbagai hal adalah kecerdasan otak, sedangkan kemampuan lain menjadi kurang penting. Setelah belakangan ini muncul istilah kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* yang diungkap oleh Daniel Goleman yang mengutip berbagai penelitian ternyata menemukan bahwa kecerdasan emosional mempunyai peran sangat penting untuk meraih kesuksesan. Emosional merupakan salah satu ciri yang dimiliki manusia, tanpa emosi

seseorang akan menjadi seperti robot yang hanya mengandalkan logika saja, terutama dalam fungsinya sebagai makhluk sosial yang selalu berhubungan dengan orang lain, emosi sangat berperan penting. Dengan emosi hubungan manusia akan lebih bervariasi atau tidak monoton. Mengingat hal itu pengelolaan emosi menjadi sangat penting untuk menuju kecerdasan emosi.

Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustrasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang aktif dan mampu berempati dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

Kecerdasan emosi adalah penerimaan, pengintepretasian, pemberian reaksi dari seseorang ke orang lain. Kecerdasan emosi adalah proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan.

Kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang pegawai yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Hal ini sesuai dengan hasil survei majalah SWA yang menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual dalam perusahaan mampu meningkatkan produktivitas, sehingga dapat dikatakan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya sebagai objek penelitian/sasaran penelitian penulis memilih PT. Bussan Auto Finance Medan karena perusahaan tersebut dinilai cukup memenuhi syarat untuk suatu objek penelitian ilmiah. PT. Bussan Auto Finance Medan adalah sebuah perusahaan nasional swasta yang bergerak di bidang pembiayaan (*leasing*) kendaraan bermotor roda dua khususnya pada kendaraan bermotor dengan merek Yamaha.

Fenomena yang ditemukan dalam perusahaan yang diteliti sebagai suatu perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang pembiayaan maka PT. Bussan Auto Finance Medan, lebih mengarah peningkatan organisasinya dari aspek pemasaran, sehingga kurang memperhatikan aspek peningkatan sumber daya manusianya. Kondisi ini tentunya akan memberikan efek yang kurang baik bagi pegawai yang terdapat di PT. Bussan Auto Finance Medan.

Fenomena lainnya yang sering dihadapi PT. Bussan Auto Finance Medan berhubungan dengan kecerdasan emosional diantaranya adalah menghadapi nasabah yang mempunyai tingkat pemahaman yang berbeda-beda disebabkan oleh latar belakang faktor pendidikan yang beranekaragam sehingga mengakibatkan pegawai harus mengendalikan emosinya, kemudian ketidakpuasan nasabah dalam menerima penjelasan dari pegawai yang melayani keluhan-keluhan nasabah maka pegawai tersebut harus mampu memanajemen dirinya sehingga emosi yang timbul tidak menjadi kemarahan bagi nasabah karena nasabah harus diberikan pelayanan yang terbaik agar menjadi nasabah yang tetap di PT. Bussan Auto Finance Medan sehingga tingkat etos kerja pegawai semakin tinggi dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Dengan alasan-alasan yang diutarakan tersebut diantaranya penulis memilih judul penelitian yang dirumuskan sebagai berikut: “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dengan Etos

Kerja Pegawai Pada PT. Bussan Auto Finance Medan”.

Mengingat keterbatasan kemampuan analisis, waktu, biaya dan tenaga dan untuk mempertajam penelitian ini, maka batasan masalah penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya mencari pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap etos kerja.
2. Pegawai yang diidentifikasi sebagai subjek penelitian adalah pegawai tetap di PT. Bussan Auto Dinance Medan”.

Sedangkan rumusan masalah penelitian ini adalah: apakah kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap etos kerja pegawai pada PT. Bussan Auto Finance Medan”.

Individu yang ada dalam perusahaan mempunyai banyak perbedaan, baik tujuan bekerja, perbedaan fisik, perbedaan budaya, perbedaan bakat dan perbedaan skill atau intelegensi. (Nasution, 2000, hal. 13)

Berdasarkan kamus Webster dalam Ruky (2008, hal. 52) etos didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Banyak tokoh lain yang menyatakan defenisi dari etos kerja. Salah satunya ialah Harsono dan Santoso yang menyatakan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. (Mathis dan Jackson, 2006, hal. 22).

Selanjutnya dikatakan etos kerja adalah suatu norma budaya yang mendukung seseorang untuk melakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai instrinsik. Berdasarkan pendapat tokoh diatas, dapat dilihat bahwa etos kerja erat kaitannya dengan nilai-nilai yang dihayati secara intrinsik oleh seseorang. Hal ini diperkuat oleh Hitt dalam Mathis dan Jackson (2006, hal. 24) yang menyamakan etos kerja sebagai suatu nilai dan menyatakan bahwa gambaran etos kerja seseorang merupakan gambaran dari nilai-nilai yang dimilikinya yang berfungsi sebagai panduan dalam tingkah lakunya.

Cherrington dalam Mathis dan Jackson (2006, hal. 24) menyimpulkan etos kerja dengan lebih sederhana yaitu etos kerja mengarah kepada sikap positif terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa seseorang yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada seseorang yang tidak menikmati pekerjaannya.

Pandangan yang sama juga dikemukakan oleh Anoraga (2006, hal. 21) yang menyatakan etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Jika pandangan dan sikap itu melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja akan tinggi. Sebaliknya, jika melihat kerja sebagai suatu hal yang tidak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya akan rendah.

Subekti dalam Alewine (2008, hal. 31) menambahkan, suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

- a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Selanjutnya Komariah (2007, hal. 35) menyatakan etos kerja sebagai karakteristik yang harus dimiliki pekerja untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

Defenisi etos kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah defenisi etos kerja yang dikemukakan oleh Komariah (2007, hal. 36), yang menyatakan etos kerja sebagai karakteristik yang harus dimiliki pekerja untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

Istilah kecerdasan emosional muncul secara luas pada pertengahan tahun 1990-an. Sebelumnya Gardner dalam Goleman (2009, hal. 51-53) mengemukakan 8 kecerdasan pada manusia (kecerdasan majemuk). Menurut Goleman (2009, hal. 50) menyatakan bahwa kecerdasan majemuk yang dikemukakan oleh Gardner adalah manifestasi dari penolakan akan pandangan *intelektual quotient* (IQ). Salovey dalam Goleman (2009, hal. 57), menempatkan kecerdasan pribadi dari Gardner sebagai definisi dasar dari kecerdasan emosional. Kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intrapribadi.

Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi individu pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik.

Goleman (2009, hal. 45) menyatakan: “Kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain”.

Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Mayer dan Salovey dalam Mubayidh (2006, hal. 15) mendefinisikan bahwa: “Kecerdasan emosi sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain, dan juga kemampuannya dalam membedakan emosi dirinya dengan emosi orang lain, dimana kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya”.

Sejalan dengan itu, Robert dan Cooper dalam Agustian (2006, hal. 44) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Individu yang mampu memahami emosi individu lain, dapat

bersikap dan mengambil keputusan dengan tepat tanpa menimbulkan dampak yang merugikan kedua belah pihak. Emosi dapat timbul setiap kali individu mendapatkan rangsangan yang dapat mempengaruhi kondisi jiwa dan menimbulkan gejala dari dalam.

Winardi (2009, hal. 17) menjelaskan tentang kebutuhan-kebutuhan manusia harus dianggap sebagai teori yang memiliki penerapan umum, tetapi bukan yang bersifat khusus. Pada umumnya dapat dikatakan bahwa sewaktu seorang individu meningkat dewasa, maka kreativitas, independensi, otonomi, diskresi dan ekspresi kepribadian semuanya makin penting saja. Akan tetapi mengingat pula bahwa kedewasaan mengandung implikasi adanya suatu tingkat tinggi penyesuaian, terhadap kondisi apapun juga yang dihadapi oleh kehidupan, maka boleh dikatakan bahwa tidak ada orang-orang yang dewasa sempurna, hanya orang-orang yang sedang dalam proses menuju kedewasaan.

Emosi yang dikelola dengan baik dapat dimanfaatkan untuk mendukung keberhasilan dalam berbagai bidang karena pada waktu emosi muncul, individu memiliki energi lebih dan mampu mempengaruhi individu lain. Segala sesuatu yang dihasilkan emosi tersebut bila dimanfaatkan dengan benar dapat diterapkan sebagai sumber energi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, mempengaruhi orang lain dan menciptakan hal-hal baru.

Menurut Shapiro (2006, hal. 5) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Individu memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik.

Orang yang pertama kali mengungkapkan adanya kecerdasan lain selain akademik yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang adalah Gardner. Kecerdasan lain itu disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi (Goleman, 2009, hal. 11).

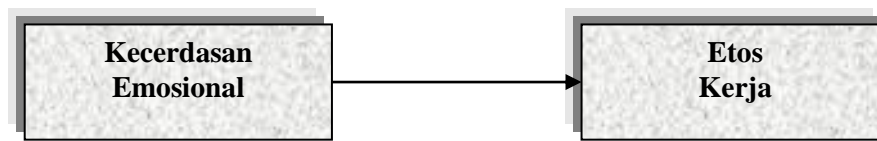
Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Seorang ahli kecerdasan emosi, Goleman (2009, hal. 14) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun negatif.

Kecerdasan emosional dalam kerangka konseptual ini dihubungkan dengan etos kerja. Pada *Webster's New Word Dictionary*, etos didefinisikan sebagai kecenderungan atau karakter; sikap, kebiasaan, keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok. Bahkan dapat dikatakan bahwa etos pada dasarnya adalah tentang etika. (Goleman, 2009, hal. 17).

Etika tentu bukan hanya dimiliki bangsa tertentu. Masyarakat dan bangsa apapun mempunyai etika; ini merupakan nilai-nilai universal. Nilai-nilai etika yang dikaitkan dengan etos kerja seperti rajin, bekerja, keras, berdisiplin tinggi, menahan diri, ulet, tekun dan nilai-nilai etika lainnya bisa juga ditemukan pada masyarakat dan bangsa lain.

Berdasarkan uraian di atas maka hubungan kecerdasan emosional dengan etos kerja pegawai pada PT. Bussan Auto Finance Medan dapat dilihat dalam paradigma (kerangka berpikir) sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian



Menurut Sugiyono (2007, hal. 70) menjelaskan hipotesis “merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Untuk menguji hipotesis tersebut tidaklah cukup hanya dengan mengajukan teori-teori saja tetapi harus didukung dengan fakta-fakta yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang dapat dipertanggung-jawabkan.

Sehubungan dengan pendapat tersebut di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan etos kerja pegawai pada PT. Bussan Auto Finance Medan.

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006, hal. 12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Adapun definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (X): Kecerdasan emosional.

Variabel kecerdasan emosional adalah: Kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi orang lain. Sesuai definisi operasional berikut parameternya di atas, selanjutnya disempitkan kedalam indikator untuk mengukur variabel kecerdasan emosional pegawai terdiri dari: (a). *Self Awareness* (Pengenalan diri). (b). *Self Regulation/Management* (Penguasaan diri). (c). *Self Motivation* (Motivasi diri). (d). *Emphaty* (Empati). (e). *Effective Relationship* (Hubungan yang efektif).

2. Variabel Terikat (Y): adalah Etos kerja.

Etos kerja, adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu *penilaian positif dan negatif*. Berpangkal tolak dari uraian itu, maka menurut bahwa suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki *etos kerja yang tinggi*, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

- a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Bussan Auto Finance Medan yang berjumlah 44 orang.

Berdasarkan pendapat di atas disebabkan jumlah populasi berada di bawah 100 orang sehingga semua populasi dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan hal tersebut maka sampel penelitian ini adalah 45 pegawai pada PT. Bussan Auto Finance Medan.

Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif. Merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang diperoleh sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai PT. Bussan Auto Finance Medan.

Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh variabel bebas (kecerdasan emosional) terhadap variabel terikat (etos kerja). Untuk mengetahui/menganalisis hubungan antara variabel sebagaimana disebutkan sebelumnya dipergunakan teknik analisis kualitatif dan analisa kuantitatif atau dengan kata lain hipotesa diukur kebenarannya dengan koefisien korelasi *Product Moment* dan selanjutnya dilakukan uji-t.

C. HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum Responden

a. Umur Responden

Umur merupakan hal yang sangat mutlak dalam menentukan kondisi seseorang dalam bekerja. Dalam penelitian maka point yang pertama yang dipertanyakan tentang gambaran umum responden adalah umur.

Tabel 1
Umur Responden

No.	Keterangan	F	%
1.	25 – 30	9	20,45
2.	31 – 35	10	22,7
3.	36 – 40	9	20,45
4.	41 – 45	8	18,2

5.	46 – 50	8	18,2
	Jumlah	44	100,0

Melihat tabel di atas maka dapat dikatakan responden yang menjadi penelitian ini pada dasarnya memiliki karakteristik usia yang berimbang, dimana usia responden antara 25 – 30 sebanyak 20,45%, usia antara 31 – 35 tahun sebanyak 22,7%, usia antara 36 – 40 tahun sebanyak 20,45%, usia sebanyak 41 – 45 tahun sebanyak 18,2%, demikian juga yang berusia antara 46 – 50 tahun sebesar 18,2%.

b. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui jenis kelamin para responden yang dijadikan sampel penelitian, maka dapat dilihat dari uraian tabel berikut ini :

Tabel 2
Jenis Kelamin Responden

No.	Keterangan	F	%
1.	P r i a	32	72,73
2.	Wanita	12	27.27
	Jumlah	44	100,00

Sumber : Penelitian 2016

Dari tabel di atas maka dapat dilihat bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini pria lebih besar daripada wanita dimana pria sebesar 72,73%, sedangkan wanita sebesar 27,27%. Ini menandakan bahwa yang menjadi pegawai PT. Bussan Auto Finance Medan lebih besar pria dibandingkan wanitanya. Hal ini sangat berhubungan dengan beban kerja yang ada di lingkungan PT. Bussan Auto Finance Medan.

c. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir para responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3
Pendidikan Terakhir Responden

No.	Keterangan	F	%
1.	Sekolah Dasar	-	-
2.	SLTP	-	-
3	SLTA	37	84,1
4.	Sarjana Muda	4	9,09
5.	Sarjana	3	6,81
	Jumlah	44	100,00

Sumber : Penelitian 2016

Tabel di atas memperlihatkan bahwa responden lebih besar yang berpendidikan SLTA yaitu sebesar 84,1%, sedangkan yang memiliki pendidikan terakhir sarjana muda sebesar 9,09%, dan sisanya sarjana sebesar 6,81%. Pegawai yang memiliki pendidikan SD dan SLTP dalam penelitian ini tidak ada.

Terhadap data di atas dilakukan pengolahan data melalui SPSS yang menghasilkan

data sebagai berikut :

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Etos Kerja	18.32	2.485	44
Kecerdasan emosional	19.27	2.757	44

Correlations

		Etos Kerja	Kecerdasan emosional
Pearson Correlation	Etos Kerja	1.000	.344
	Kecerdasan emosional	.344	1.000
Sig. (1-tailed)	Etos Kerja	.	.011
	Kecerdasan emosional	.011	.
N	Etos Kerja	44	44
	Kecerdasan emosional	44	44

Analisis :

- Rata-rata etos kerja (dengan jumlah data 44 orang) adalah 18,32 satuan dengan standard deviasi 2,485satuan.
- Rata-rata kecerdasan emosional (dengan jumlah data 44 buah) adalah 19,27 satuan dengan standard deviasi 2,757 satuan.
- Besar hubungan antarvariabel etos kerja dengan Kecerdasan emosional yang hitung dengan koefisien adalah 0,344. Hal ini menunjukkan hubungan yang tidak erat (menjauh dari 1) diantara etos kerja dengan Kecerdasan emosional. Arah hubungan yang positif (tidak ada tanda negatif pada angka 0,344) menunjukkan semakin besar Kecerdasan emosional akan membuat Etos kerja cenderung meningkat. Demikian pada sebaliknya.
- Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,011 Oleh karena probabilitas jauh di atas 0,05, maka korelasi antara Etos kerja dengan Kecerdasan emosional kurang nyata.

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan emosional(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Etos Kerja

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.344(a)	.118	.097	2.361

a Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional

b Dependent Variable: Etos Kerja

Analisis :

- Tabel pertama menunjukkan variabel yang dimasukkan adalah Kecerdasan emosional dan tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*). Hal ini disebabkan metode yang dipakai adalah single step (enter) dan bukannya stepwise.
- Angka R square 0,118 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0,344 \times 0,344 = 0,118$). R square bisa disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 11,8% Etos kerja perusahaan bisa dijelaskan oleh variabel biaya kecerdasan emosional. Sedangkan sisanya ($100\% - 11,8\% = 88,2\%$) dijelaskan oleh sebab – sebab yang lain. R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel.
- Standard Error of Estimate adalah 2,361 (satuan yang dipakai adalah variabel dependen, atau dalam hal ini adalah Etos kerja). Apabila diperhatikan pada analisis sebelumnya, bahwa standard deviasi Etos kerja adalah 2,361 satuan, yang lebih kecil dari standard error of estimate yang hanya 2,485 Satuan. Oleh karena lebih lebih dari standar deviasi Etos kerja, maka model regresi tidak lebih bagus dalam bertindak sebagai prediktor Etos kerja dari pada Rata-rata Etos kerja itu sendiri.

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.334	1	31.334	5.619	.022(a)
	Residual	234.211	42	5.576		
	Total	265.545	43			

a Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional

b Dependent Variable: Etos Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.350	2.543		4.857	.000		
	Kecerdasan emosional	.310	.131	.344	2.370	.022	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Analisis :

Dari uji Anova atau F test, didapat F hitung adalah 5,619 dengan tingkat signifikansi 0,0000 oleh karena probabilitas (0,022) yang lebih besar dari 0,05, maka model regresi bisa tidak dipakai untuk memprediksi Etos kerja.

Tabel selanjutnya menggambarkan persamaan regresi :

$$Y = 12,350 + 0,310 X$$

Di mana :

Y = Etos kerja

X = Kecerdasan emosional

Keterangan :

- Koefisien sebesar 12,350 menyatakan bahwa jika tidak ada Kecerdasan emosional, maka Etos kerja adalah 12,350 satuan.
- Koefisien regresi sebesar 0,310 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% kecerdasan emosional akan meningkatkan etos kerja sebesar 1%, maka etos kerja juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,310 %. Jadi tanda + menyatakan arah hubungan yang searah, dimana kenaikan atau penurunan variabel independen (X) akan mengakibatkan kenaikan/penurunan variabel dependen (Y).

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa gambaran secara menyeluruh ada terdapat hubungan meskipun rendah antara kecerdasan emosional terhadap etos kerja di PT. Bussan Auto Finance Medan.
- b. Dari Uji determinasi maka didapatkan Angka R square 0,118. R square bisa disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 11,8% Etos kerja perusahaan bisa dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional. Sedangkan sisanya (100% - 11,8% = 88,2%) dijelaskan oleh sebab – sebab yang lain.. Ini berarti bahwa kira-kira 11,56% dari variabel Y yaitu etos kerja dapat diterangkan oleh X yang dalam hal ini kecerdasan emosional. Jadi 88,44% yang tidak diteliti.

2. Saran

- a. Perusahaan hendaknya melakukan peningkatan kecerdasan emosional bagi pegawainya dalam pelaksanaan pekerjaannya karena rendahnya pengaruhnya kecerdasan emosional terhadap etos kerja pegawai.
- b. Perusahaan hendaknya melakukan evaluasi dan penggantian terhadap tatanan kecerdasan emosional baik itu alat-alat kerja maupun penyusunan tata ruang kerja sesuai dengan perkembangan teknologi pekerjaan seperti penggunaan alat-alat perbengkelan yang diganti dengan yang baru.
- c. Selain mengevaluasi alat-alat pekerjaan kantor, perusahaan juga hendaknya melakukan peningkatan terhadap sumber daya manusia perusahaan dengan jalan melakukan pendidikan dan latihan sesuai dengan teknologi baru yang dipakai, sehingga pemakaian teknologi dapat dilakukan oleh pegawai secara lebih maksimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustian, Ary Ginanjar, 2006, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spritual*, Jakarta: Arga.
- [2] Alewine, Thomas C., 2008. *Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- [3] Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Paramita Rahayu Jakarta: PT. Indeks.
- [5] Goleman, D., 2009, *Emotional Intelligence; Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting dari IQ*, PT. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [6] Ilyas, Yaslis, 2006, *Kinerja*, Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- [7] Kili Astarani, Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Etos Kerja Perawat Magang Di Rumah Sakit Baptis Kediri, *Jurnal, STIKES RS. Baptis Kediri* Volume 4, No. 1, Juli 2011
- [8] Komariah, Aan dan Cipi Triatna. 2007. *Visionary Leadership: Menuju Organisasi Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- [9] Moekijat, 2007, *Perencanaan Sumberdaya Manusia*, Bandung: Mandar Maju
- [10] Mubayidh, Makmum, 2006, *Kecerdasan dan Kesehatan Emosional Anak*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar
- [11] Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan Jimmy Sadeli, Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Nasution, Mulia, 2000, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Djambatan
- [13] Putra Putri Indonesia, "Etos Kerja", Melalui <http://www.putra-putri-indonesia.com/pengertian-etos-kerja.html>, (2016)
- [14] Ruky, Achmad S. 2008, *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- [15] Shapiro, E. L. 2006. *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- [16] Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN
- [17] Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfa Beta
- [18] Winardi, 2009, *Motivadi dan Pemoativasian Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo