

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal yang selalu menjadi perhatian utama terhadap segala aktivitas khususnya dalam suatu organisasi. Manusia yang berada di dalam suatu organisasi memiliki kewenangan untuk menjalankan serta menentukan segala tindakan yang akan dilakukan dalam setiap aktivitas. Hal tersebut menjadikan peranan SDM menjadi sangat dibutuhkan untuk berkontribusi bagi suatu organisasi.¹

Hal yang menjadi fokus utama dalam ranah organisasi adalah tercapainya tujuan atau visi dan misi yang telah dibentuk dan disepakati sejak awal dan demi mewujudkan tujuan tersebut dibutuhkan peran karyawan. Karyawan dalam hal ini merupakan SDM yang memiliki potensi atau kemampuan, sehingga berperan penting untuk mampu bersaing dalam dunia kerja demi kemajuan organisasi. Hal tersebut juga harus didukung oleh organisasi dalam bentuk pengelolaan SDM agar dapat selalu meningkatkan kualitas SDM di dalam organisasi atau perusahaan.²

Peranan karyawan dalam organisasi berfungsi sebagai perencana, pelaksana, serta pengendali segala aktivitas yang berperan besar dalam

¹Regina Aditya Reza, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara" *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010), 1.

²Ririn Nur Indah Sari dan Hady Siti Hadijah, "Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1, No. 1, Agustus 2016, 205.

kemajuan dan keberhasilan organisasi tersebut. Meskipun berbagai hal yang diperlukan telah terpenuhi, namun tanpa peran karyawan sulit bagi organisasi untuk menjalankan setiap kegiatannya. Karena karyawanlah yang menjadi tokoh utama untuk dapat menjadi penggerak dalam segala aktivitas.³

Adanya pengabdian atau pengorbanan tenaga, pikiran, kesungguhan serta usaha yang tulus dalam bekerja dari para karyawan merupakan hal yang sangat diperlukan demi tercapainya keberhasilan kerja. Anoraga menyatakan bahwa individu yang ingin mencapai keberhasilan harus mempunyai pemikiran atau perspektif terhadap kerja sebagai suatu hal yang memiliki nilai dalam kehidupannya sebagai manusia. Individu yang mempunyai pandangan mendalam terhadap kerja bisa menjadikan individu tersebut bersungguh-sungguh dan tulus menjalankan setiap pekerjaannya. Cara pandang dan bersikap dalam bekerja disebut dengan istilah etos kerja.⁴

Etos kerja merupakan perilaku atau kebiasaan seseorang yang timbul disebabkan karena kemauan dan keinginan diri sendiri dengan sadar yang dilandasi suatu proses pengenalan atau peninjauan nilai budaya terhadap kerja. Berdasarkan anggapan tersebut memberikan pemahaman bahwasanya etos kerja memiliki landasan dasar dari nilai budaya, sehingga etos kerja setiap orang dapat terbentuk dikarenakan pengaruh nilai budaya tersebut menurut

³Dwi Septianto, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010), 1.

⁴Andri Hadiansyah dan Rini Purnamasari Yanwar, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE" *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, Vol. 3, No. 2, September 2015, 151.

Usman Pelly dalam Sukardewi, dkk.⁵ Jadi etos kerja merupakan sikap atau pandangan seseorang terhadap kerja yang mempengaruhi tindakannya dalam menjalankan pekerjaan disertai kesadaran dan keinginan sendiri untuk patuh terhadap aturan dan nilai yang telah ditetapkan serta melakukan pekerjaan sebaik-baiknya.

Menurut Salamun dkk, individu atau karyawan dapat dikatakan beretos kerja tinggi jika mempunyai indikasi atau ciri-ciri yang Pertama, kerja keras yaitu karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal agar tujuan tercapai. Kedua, disiplin kerja yaitu karyawan menaati segala aturan dan nilai yang telah ditetapkan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Ketiga, jujur yaitu karyawan bersikap atau bekerja tanpa ada hal yang disembunyikan misalnya ketika bekerja tidak berbohong dan sebagainya. Keempat, tanggung jawab yaitu seorang karyawan dalam bekerja harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap kewajibannya atau pekerjaan yang dilakukan dengan penuh kesungguhan. Kelima, rajin yaitu sikap atau kebiasaan bersungguh-sungguh karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Keenam, tekun berarti mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, teliti, rajin dan sebagainya.⁶

Kemauan dan keinginan untuk mendapatkan atau memberikan hasil kerja yang maksimal dari para karyawan dapat menjadi faktor terbentuknya

⁵Nyoman Sukardewi, Nyoman Dantes, dan Nyoman Natajaya, "Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura," *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganeshha*, Vol. 4, 2013, 3-4.

⁶Rian Oztary Hardiansyah, "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" *Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2017), 5-6.

etos kerja. Sangat penting bagi para karyawan untuk memiliki etos kerja dalam dirinya karena akan berpengaruh juga terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga segala tugas dan kewajiban yang diberikan mampu diselesaikan dengan baik dan efektif. Dengan suatu pencapaian penuh dari etos kerja, maka akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang ketika menjalankan tugas dan kewajiban berikutnya.⁷

Seseorang yang menyadari bahwa suatu pekerjaan yang dilakukan memiliki hubungan atau keterkaitan dengan tujuan hidupnya dapat menjadi penyebab kuatnya etos kerja seseorang. Dengan kata lain, jika seseorang menyadari akan makna dari apa yang dikerjakan dan memiliki kaitan dengan tujuan hidupnya, maka akan membuat seseorang bekerja dengan tulus, sungguh-sungguh, dan tidak bekerja dengan asal-asalan. Nurcholish Madjid dalam Irham menyatakan etos kerja di dalam Islam ialah bentuk keyakinan orang muslim bahwasanya kerja berkaitan terhadap tujuan hidup, yakni untuk mendapatkan rida Allah SWT. Maka dari itu, perlu untuk dipahami bahwasanya Islam merupakan agama amal atau kerja, maksudnya ialah untuk mendapatkan rida Allah SWT, maka seorang muslim dapat melakukannya dengan bekerja dan beramal shaleh disertai dengan ketulusan serta keikhlasan menyembah kepada Allah SWT.⁸ Agama Islam memang mendorong umatnya agar selalu berusaha keras saat bekerja, dalam Q.S. at-Taubah/9: 105.

⁷Widdi Ega Rukmana, "Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal" *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010), 2.

⁸Muhammad Irham, "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam," *Jurnal Substantia*, Vol. 14, No. 1, April 2012, 15.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.⁹

Etos kerja tentunya merupakan syarat yang harus dimiliki karyawan ketika ingin bekerja di perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Dari segi aktivitasnya, instansi pemerintahan meliputi berbagai bidang, antara lain Bidang Pendidikan, Sosial, Pertanian, Kesehatan, Agama dan banyak lainnya. Salah satu instansi pemerintahan yang memiliki banyak karyawan sebagai Aparatur Sipil Negara ialah Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.

Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan yang berada di Jl. Belitung Darat No.118, Banjarmasin, merupakan suatu instansi atau unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang kesehatan terutama di Provinsi Kalimantan Selatan. Adapun program yang dilakukan yaitu pembangunan kesehatan sesuai dengan visi Gubernur Kalimantan Selatan.¹⁰ Berdasarkan hal itu, maka harapannya adalah dapat mewujudkan pembangunan kesehatan masyarakat yang mandiri dan memiliki wawasan agar tercipta lingkungan dan perilaku hidup yang sehat serta dapat mendorong seluruh kemampuan yang dimiliki untuk memberikan layanan kesehatan secara menyeluruh dan merata

⁹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an The Great Miracle* (Solo: Tiga Serangkai, 2013), 404.

¹⁰Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan, “Visi dan Misi,” dalam <http://dinkes.kalselprov.go.id/profil/visi-dan-misi.html>, diakses pada 11 Maret 2020.

serta berkualitas terhadap seluruh warga atau masyarakat, hal ini agar tercapainya kualitas kesehatan yang paling tinggi sebagai bentuk pelaksanaan nyata terhadap hak asasi manusia dalam ranah kesehatan. Untuk mewujudkan tujuan itu, maka para karyawan yang dalam hal ini disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan harus memiliki etos kerja yang baik mengingat tugas dan kewajibannya yang besar sebagai bagian dari pelaksana urusan pemerintahan di bidang kesehatan. Hal ini harus diwujudkan dengan perilaku kerja keras, tanggung jawab, ketekunan, semangat, profesionalitas, disiplin dan lain halnya agar visi dan misi yang ditetapkan dapat dicapai.¹¹

Akan tetapi fakta di lapangan ditemukan tidak semua ASN di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan memiliki etos kerja yang baik, seperti wawancara yang dilakukan terhadap salah satu ASN di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan, diperoleh informasi bahwa beberapa ASN dengan sistem kerja disana yang tergolong santai, masih ditemukan adanya dalam menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan, kemudian masih banyak ditemukan keterlambatan masuk kerja, keluar kantor saat jam kerja dan hal-hal lain disebabkan ketidakdisiplinan yang mana hal itu merupakan bagian dari etos kerja.¹² Beberapa hal tersebut mencerminkan bahwa masih rendahnya etos kerja yang dimiliki oleh para ASN. Fenomena ini didukung berdasarkan pengalaman peneliti sebelumnya saat melakukan Praktik Kerja

¹¹Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan, “Visi dan Misi” dalam <http://dinkes.kalselprov.go.id/profil/visi-dan-misi.html>, diakses pada 11 Maret 2020.

¹²SS, Karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan Bagian Kesmas, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 6 Agustus 2019.

Magang di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan, terhitung sejak 24 Juni-24 Agustus 2019.¹³

Berdasarkan penelitian Nugroho mendapati bahwasanya etos kerja dapat dipengaruhi dari beberapa hal yaitu faktor eksternal dan internal. Secara eksternal, hal yang mempengaruhinya yaitu interaksi sosial dan situasi atau kondisi lingkungan kerja. Sedangkan Pachrudianto dalam penelitiannya mendapati bahwa yang bisa memberi pengaruh terhadap etos kerja secara internal ialah kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* (EQ).¹⁴ Individu yang dengan kecerdasan emosional baik akan bisa menyesuaikan diri terhadap segala situasi yang terjadi di lingkungan manapun berada. Dengan kemampuan ini pula individu akan dapat berperilaku atau membangun hubungan yang baik dengan orang lain serta lingkungan sekitarnya. Individu dengan pengendalian diri akan mampu mengendalikan dirinya dengan baik serta mampu mengatur kewajibannya dalam bekerja seperti kapan pekerjaan itu harus dikerjakan atau diselesaikan dan lain sebagainya. Hal tersebut membuat individu memiliki pandangan yang positif akan bekerja dan pekerjaan yang dihadapi dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Menurut Goleman, kecerdasan emosional merupakan keahlian seseorang yang dimiliki untuk mengelola, mengontrol perasaan emosional yang muncul terhadap dirinya sendiri, dan hubungannya pada orang lain dengan baik. Dengan itu

¹³Observasi di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan, 24 Juni-24 Agustus 2019.

¹⁴Antonius Septian Nugroho, "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta" *Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma, 2014), 5.

maka segala bentuk perilaku dapat dikendalikan dan dikontrol dengan baik agar memberikan dampak yang positif terhadap lingkungan sekitarnya.¹⁵

Rasa emosional memiliki keterkaitan antara perasaan emosi dan perilaku, sehingga memiliki pengaruhnya terhadap pikiran serta tindakan atau perilaku individu. Maka dari itu seseorang dituntut untuk mampu mengontrol, mengelola ataupun mengatur emosional sebaik mungkin. Dengan kecerdasan emosional yang dimiliki dalam dirinya akan dapat membuat seseorang untuk menunjukkan atau mengeluarkan emosi positif agar menjadikannya untuk lebih mengerti terhadap situasi atau kondisi orang lain dan lingkungan sekitarnya.¹⁶ Menurut penelitian yang dilakukan Goleman mengenai keberhasilan serta kesuksesan seseorang menyatakan bahwa *Intelligence Quotient* (IQ) menyumbang pengaruh sekitar 20%, sedangkan 80% dipengaruhi oleh kekuatan lain yaitu *Emotional Quotient* (EQ).¹⁷ Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan individu bukan karena dipengaruhi oleh IQ saja, namun dipengaruhi juga oleh EQ.

Mampu untuk menahan diri serta mengelola emosi yang terjadi dalam diri dalam Islam disebut sabar. Sehingga orang yang dengan kesabaran adalah orang yang mempunyai kecerdasan emosionalnya paling tinggi.¹⁸ Perintah untuk sabar sendiri terdapat dalam Alquran sebagai pembelajaran untuk

¹⁵Nugroho, "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta", 5.

¹⁶Wiwik Sumiyarsih, Endah Mujiasih, dan Jati Ariati, "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang," *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 11, No. 1, April 2012, 21.

¹⁷Lisda Rahmasari, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan," *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, Vol. 3, No. 1, Januari 2012, 2.

¹⁸Stephani Raihana Hamdan, "Kecerdasan Emosional Dalam Al-Qur'an," *SCHEMA-Journal Of Psychological Research*, Vol. 3, No. 1, Mei 2017, 39.

seseorang untuk bisa selalu meningkatkan kecerdasan emosional dalam dirinya. Dalam Q.S. al-Baqarah/2: 45.

وَاسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ وَإِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ

Artinya: “Dan mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. Dan (salat) itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyuk”.¹⁹

Saat individu mulai merasakan gejala emosi yang muncul di dalam dirinya, Alquran menganjurkan manusia untuk senantiasa mengendalikan emosi yang sedang terjadi dengan cara yaitu mengontrol diri dengan mengingat Allah.²⁰ Dalam Q.S. ar-Rad/13: 28.

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya: “(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah-lah hati menjadi tenteram”.²¹

Pada suatu organisasi juga tidak terlepas dari bagaimana para karyawan atau dalam hal ini disebut ASN memberikan makna terhadap pekerjaan yang dilakukannya serta bersikap sesuai norma yang sudah diterapkan ditempat kerja dan kemampuan memberikan makna terhadap suatu peristiwa atau keadaan ini disebut dengan istilah kecerdasan spiritual.²² *Spiritual Quotient* (SQ) sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi persoalan makna dan nilai terhadap suatu peristiwa atau tindakan yang

¹⁹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an The Great Miracle*, 12.

²⁰Stephani Raihana Hamdan, “Kecerdasan Emosional Dalam Al-Qur'an,” *SCHEMA-Journal Of Psychological Research*, Vol. 3, No, 1, Mei 2017, 40.

²¹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an The Great Miracle*, 502.

²²Dinda Ayu Ardiansari, “Hubungan Kecerdasan Spiritual Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan” *Skripsi* (Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, 2017), 4.

dilakukannya. Dengan memberikan makna terhadap suatu hal tersebut, maka dapat membuat individu berperilaku dan menilai arti dari setiap tindakan yang dilakukan.

Kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh ASN dalam hubungannya dengan dunia kerja akan berdampak baik terhadap perilakunya di dalam organisasi ataupun perusahaan. Kecerdasan spiritual dalam bekerja dapat membuat orang memaknai dan menilai arti dari pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Supriyanto menyatakan bahwasanya individu dengan SQ tinggi mampu menilai atau memberikan makna terhadap segala peristiwa, permasalahan, dan hal apapun yang dialaminya dengan lebih positif. Dengan memberi makna yang positif terhadap berbagai hal yang terjadi dapat berpengaruh terhadap perilaku individu tersebut.²³

Kemampuan untuk melihat makna dibalik suatu kenyataan adalah bagian dari SQ untuk mengangkat fungsi jiwa yang menjadi komponen internal diri. Apabila dihubungkan dengan agama menjadikan pembahasan antara kecerdasan spiritual dan agama saling terkait, hal ini karena kecerdasan spiritual dapat membuat seseorang memikirkan secara mendalam serta menentukan tentang hal-hal positif dan negatif serta juga untuk berpikir mendalam terhadap konsekuensi yang kemungkinan dialami atas pengambilan keputusan yang dilakukan. Agama memiliki kaitannya dengan SQ, hal ini

²³Eri Kurniawati, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Perbankan Syariah" *Skripsi* (Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018), 3.

karena agama adalah fitrah Allah dan dikarenakan fitrah tersebut maka diciptakanlah manusia.²⁴ Dalam Q.S. ar-Rum/30: 30.

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ
اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيُّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya: “Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (islam); (sesuai) fitrah Allah disebabkan Dia telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaan Allah. (Itulah) agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui, ”²⁵

Kecerdasan spiritual akan membuat manusia kembali mengingat fitrahnya tentang mengapa manusia hidup di dunia. Sehingga dengan mengetahui alasan hidup itu membuat segala bentuk perilaku akan terarah pada suatu tujuan hidup. Oleh karena itu, sebagai seorang ASN tentunya kecerdasan spiritual diperlukan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pemaparan di atas terkait latar belakang masalahnya, maka penulis dalam hal ini ingin meneliti lebih mendalam dan melaksanakan penelitian berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan”**

²⁴Tri Yuliani, “Hubungan Kecerdasan Spiritual Dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Pengurus Unit Kegiatan Khusus (UKK) dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin” *Skripsi* (Banjarmasin: Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari, 2018), 8-9.

²⁵Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an The Great Miracle*, 812.

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada uraian latar belakang, jadi dalam hal ini peneliti memberikan rumusan masalah, antara lain:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan?

C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan mengapa penelitian ini dilakukan, yakni untuk:

- a. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.
- b. Mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.
- c. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.

2. Signifikansi Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan kegunaan, diantaranya yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari penelitian ini hasilnya bisa menyumbangkan kontribusi serta wawasan bagi ilmu pengetahuan mengenai variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etos kerja, serta sebagai bahan acuan untuk peneliti lain nantinya.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dari penelitian ini hasilnya mampu untuk menyumbangkan informasi kepada instansi yang terkait sebagai masukan atau gagasan baru mengenai etos kerja karyawan, khususnya dalam masalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

D. Definisi Istilah

Berikut ialah beberapa definisi istilah dari penelitian ini, yaitu:

1. Kecerdasan Emosional

Menurut Daniel Goleman, kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengenali kondisi perasaan, untuk memotivasi diri sendiri serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain.²⁶ Kecerdasan emosional terbagi atas lima aspek dasar menurut Goleman, yaitu:

²⁶Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2016), 512.

- a. Kesadaran Diri
- b. Pengaturan Diri
- c. Motivasi
- d. Empati
- e. Keterampilan Sosial.²⁷

Jadi, kecerdasan emosional adalah rasa keterkaitan antara emosional dan perilaku individu. Dengan EQ yang dimiliki dalam dirinya akan dapat membuat seseorang untuk menunjukkan atau mengeluarkan emosi positif agar menjadikannya untuk lebih mengerti terhadap situasi atau kondisi oranglain dan lingkungan sekitarnya. Dengan memandang suatu peristiwa dengan cara yang lebih positif.

2. Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall, menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan dalam menghadapi persoalan makna dan nilai, maksudnya bahwa dengan adanya kemampuan ini bertujuan agar dapat menempatkan perilaku dan hidup seseorang dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta agar mampu menilai bahwasanya tindakan dan jalan hidup individu itu lebih bermakna dibandingkan dengan hal lainnya.²⁸ Disebutkan mengenai ciri atau tanda-tanda individu yang dalam dirinya mempunyai kecerdasan spiritual oleh Danah Zohar dan Ian Marshall, yakni:

²⁷Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2016), 513-514.

²⁸Alifah Diana Rosdaranita, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta" *Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017), 15.

- a. Bersikap Fleksibel
- b. Kesadaran diri yang tinggi
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
- d. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
- e. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
- f. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
- g. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan dalam berbagai hal (pandangan holistik)
- h. Memiliki kecenderungan bertanya
- i. Bidang mandiri.²⁹

Jadi, SQ merupakan kemampuan individu dalam memberikan nilai atau makna terhadap segala peristiwa ataupun pekerjaan yang dilakukannya, serta mampu menilai setiap perilaku tentang yang baik dan yang tidak baik. Individu yang mampu menyadari akan makna dari pekerjaan yang dilakukan itu dan bersangkutan dengan tujuan hidupnya dapat menjadikan dirinya bersungguh-sungguh dalam melakukan berbagai hal.

3. Etos Kerja

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang bersumber pada keyakinan mendasar (fundamental) disertai komitmen penuh pada paradigma kerja yang integral. Maksudnya, apabila seorang individu atau kelompok mempercayai, menjalankan dan berpegang penuh

²⁹Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ: Kecerdasan Spiritual* (Bandung: PT Mizan Pustaka, 2007), 14.

terhadap paradigma kerja itu, hal itulah yang dapat melahirkan sikap dan perilaku kerja yang khas dan menjadi budaya kerja pada mereka.³⁰ Sinamo menjelaskan, terdapat delapan aspek etos kerja, yaitu:

- a. Kerja adalah Rahmat
- b. Kerja adalah Amanah
- c. Kerja adalah Panggilan
- d. Kerja adalah Aktualisasi
- e. Kerja adalah Ibadah
- f. Kerja adalah Seni
- g. Kerja adalah Kehormatan
- h. Kerja adalah Pelayanan.³¹

Jadi, etos kerja merupakan sikap atau pandangan seseorang terhadap kerja yang mempengaruhi tindakannya dalam menjalankan pekerjaan disertai kesadaran dan keinginan sendiri untuk patuh terhadap aturan dan nilai yang telah ditetapkan dan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal agar tujuan dari organisasi dapat terwujud.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian dari Eri Kurniawati berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Karyawan Terhadap

³⁰Novandi Arif Pratama dan Ari Prasetyo, “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya,” *JESTT*, Vol. 1, No. 8, Agustus 2014, 584.

³¹Andri Hadiansyah dan Rini Purnamasari Yanwar, “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE,” *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, Vol. 3, No. 2, September 2015, 152.

Kinerja Karyawan di Perbankan Syariah (Studi kasus BNI Syariah kantor cabang Semarang)” dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga pada tahun 2018. Subjeknya yaitu karyawan BNI Syariah KC Semarang dan sampelnya berjumlah 50 sampel. Persamaannya dari penelitian ini dan penulis yakni pada jenis penelitian memakai metode atau penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas yakni terdiri dari 3 variabel bebasnya, sedangkan penulis hanya meneliti terkait 2 variabel bebasnya yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Kemudian pada variabel terikatnya yakni kinerja karyawan, sedangkan yang penulis teliti tentang etos kerja karyawan. Lokasi penelitian dimana dalam penelitian ini di BNI Syariah kantor cabang Semarang, sedangkan lokasi penelitian penulis di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.

2. Penelitian dari Antonius Septian Nugroho dengan judulnya “Hubungan Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta” dari Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta pada tahun 2014. Jumlah subjek adalah sebanyak 133 PNS dan kisaran umur 24 sampai 56 tahun. Persamaannya dari penelitian ini dengan penulis yaitu terletak pada variabel kecerdasan emosional dan etos kerja. Sedangkan, perbedaannya dengan penelitian penulis terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitiannya, jumlah responden, dan teknik analisisnya.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Kadek Agung Santika Putra dan Made Yenni Latrini yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor” (E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol. 17. 2, November 2016) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Sampelnya berjumlah 80 sampel. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Persamaannya penelitian ini dengan penulis terletak pada teknik analisisnya yakni regresi linear berganda. Perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitiannya, jumlah sampelnya dan juga variabel bebasnya dimana penulis hanya meneliti 2 variabel saja. Lalu untuk variabel terikatnya yakni tentang kinerja auditor, sedangkan penulis meneliti tentang etos kerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Widya Astuti yang judulnya “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Etos Kerja Karyawan TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin” Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, 2018. Persamaannya terletak pada metode penelitian yaitu dengan metode kuantitatif, persamaan lainnya yaitu kecerdasan emosional sebagai variabel bebasnya dan variabel terikatnya yaitu etos kerja. Perbedaannya penelitian ini yakni pada jumlah sampelnya, lokasi dan waktu penelitian, teknik analisis data serta salah satu variabel independen yaitu kecerdasan spiritual.

F. Hipotesis

Hipotesis ialah suatu jawaban yang sifatnya sementara pada rumusan masalah disuatu penelitian.³² Hipotesis pada penelitian ini antara lain:

1. Hipotesis Alternatif (Ha)
 - a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.
 - b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.
 - c. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Hipotesis Nihil atau Nol (Ho)
 - a. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.
 - b. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.
 - c. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap etos kerja karyawan

³²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 64.

di lingkungan Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk menyampaikan deskripsi, maka penulis membuat sistematika penulisan dalam penelitian ini yang memuat tentang keterangan dan hal apasaja yang dipaparkan pada setiap babnya, antara lain:

1. Bab pertama, yakni pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah yang bertujuan menyampaikan sejumlah alasan peneliti mengapa mengangkat tema ini pada penelitiannya. Di samping itu juga untuk mempertegas tentang rumusan masalah, tujuannya, signifikansi penelitiannya, definisi istilah, penelitian sebelumnya, hipotesis dan sistematika tulisan.
2. Bab kedua, berisi landasan teori, terdiri dari penjelasan terkait tinjauan teoritis pada masing-masing variabel penelitian, serta komponen lainnya dari setiap variabelnya.
3. Bab ketiga, yaitu berisi penjelasan terkait metodologi penelitiannya diantaranya, yakni jenis penelitiannya, lokasi penelitian, subjek dan objek, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpul datanya, validitas dan reliabilitas, teknik pengolahan dan analisis datanya, serta prosesnya dalam penelitian.
4. Bab keempat, yaitu mengenai laporan hasil penelitiannya, gambaran umum lokasi penelitiannya, hasil uji instrumen validitas dan reliabilitas,

uji asumsi dasar, uji asumsi klasik, analisis data penelitiannya serta interpretasi, dan pembahasan berkaitan dengan masalah penelitian.

5. Bab kelima, yaitu sebagai penutup, terdiri atas kesimpulan dan juga saran untuk perbaikan dalam penelitian ini dari penulis

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

