

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan.<sup>1</sup>

Karyawan memiliki peranan yang sangat penting yaitu sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan agar dapat terus beroperasi, tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan industrialisasi yang menuntut orang untuk bekerja keras, maka etos kerja merupakan persyaratan utama sebuah komunitas, daerah atau negara yang ingin masuk wilayah persaingan global. Kerja keras, ketekunan, tanggung jawab, dan disiplin merupakan salah satu norma tuntutan dunia global. Untuk itu, sebagai bangsa

---

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

yang agamis sudah sepatutnya bangsa Indonesia mulai menumbuhkan etos kerja melalui nilai-nilai yang terkandung dalam agama-agama.<sup>2</sup>

Menurut J.P. Chaplin etos (*ethos*) adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu.<sup>3</sup> Artinya sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.<sup>4</sup>

Menurut Usman Pelly, etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi. Etos kerja menurut Sinamo, dapat diartikan sebagai suatu, doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.<sup>5</sup>

Adapun indikasi-indikasi orang atau sekelompok masyarakat yang beretos kerja tinggi, menurut Gunnar Myrdal dalam bukunya *Asian Drama*, ada tiga belas sikap yang menandai hal itu efisien, rajin, teratur, disiplin atau tepat waktu, hemat, jujur dan teliti, rasional dalam mengambil keputusan dan

---

<sup>2</sup> Acep Mulyadi, "Islam dan Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktifitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi" *Jurnal TURATS* Vol. 4 No. 1, Juni 2008, 2.

<sup>3</sup> J.P Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi*, Penerjemah: Dr. Kartini Kartono (Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2014), 175

<sup>4</sup> Jhansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global* (Jakarta; Mahardika, 2002), 64.

<sup>5</sup> Irda Husni, "Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping" *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 2 No. 1, Juni 2014. 343-831.

tindakan, bersedia menerima perubahan, gesit dalam memanfaatkan kesempatan, energik, ketulusan dan percaya diri, mampu bekerja sama dan mempunyai visi yang jauh ke depan.<sup>6</sup>

Toto Tasmara mendefinisikan etos kerja dalam Islam (bagi kaum muslim) adalah cara pandang yang diyakini seseorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.<sup>7</sup>

Sebagaimana firman Allah SWT:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>8</sup> (Q.S At-Taubah : ayat 105).

Untuk mendapatkan hasil yang berkualitas diperlukan etos kerja karyawan yang baik disertai dengan penerapan nilai-nilai agama. Apabila dalam kinerja karyawan memiliki kemampuan mencintai pekerjaannya dengan tulus dan mau memberikan segala usaha dan kemampuannya untuk

<sup>6</sup> Mohammad Irham, “Etos Kerja Dalam Perspektif Islam” *Jurnal Substantia*, Vol. 14 No. 1, April 2012, 12-13.

<sup>7</sup> Mohammad Irham, “Etos Kerja Dalam Perspektif Islam”, 15.

<sup>8</sup> Dapertemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemah* (Surabaya: Duta Ilmu, 2006), 273.

melayani terhadap pekerjaannya, maka seorang karyawan itu memiliki kemampuan mengontrol dan mengelola emosi yang ada dalam dirinya. Emosi merupakan suatu kendali bagi diri sendiri dan hanya orang tersebutlah yang bisa merasakannya. Perlunya kecerdasan emosional dalam pekerjaan yang di jalankan.

Penelitian Goleman terhadap kesuksesan dan keberhasilan seseorang dalam hidup. Menyebutkan pengaruh IQ hanyalah sebesar 20% saja, sedangkan 80% dipengaruhi oleh faktor lain termasuk di dalamnya adalah kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Sehingga dengan kata lain IQ dapat dikatakan gagal dalam menerangkan atau berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang. Dari berbagai hasil penelitian telah banyak terbukti bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang lebih signifikan dibanding kecerdasan intelektual (IQ). Kecerdasan otak (IQ) hanyalah sebatas syarat minimal meraih keberhasilan, namun kecerdasan emosional yang sesungguhnya mengantarkan seseorang menuju puncak prestasi.<sup>9</sup>

Menurut Salovey dan Mayer, kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memadukan pikiran dan tindakan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengatasi berbagai masalah atau tantangan yang muncul dalam hidupnya. Seligman mengungkapkan bahwa individu yang cerdas emosinya

---

<sup>9</sup> Paisal & Susi Angraini, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada LBPP-Lia", Palembang *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis* ISSN 2085-1375 09 januari 2018, 1.

akan bersikap optimis, bahwa segala sesuatu dalam kehidupan dapat teratasi kendati ditimpa kemunduran atau frustrasi.<sup>10</sup>

Emosional atau perasaan dapat diartikan sebagai suasana psikis yang mengambil bagian pribadi dalam situasi, dengan jalan membuka diri terhadap suatu hal yang berbeda dengan keadaan atau nilai diri. Kecerdasan emosional biasanya kita sebut sebagai “*street smarts*” (pintar) atau kemampuan dengan kemampuan membaca lingkungan politik dan sosial dan menaatinya kembali, kemampuan memahami dengan spontan apa yang diinginkan dan dibutuhkan orang lain, kekurangan dan kelebihan mereka, kemampuan untuk tidak terpengaruh oleh tekanan dan kemampuan untuk menjadi orang yang menyenangkan yang kehadirannya didambakan orang lain.<sup>11</sup>

Dalam Islam, kata perasaan atau emosi yang berhubungan dengan kecerdasan dapat dipahami dari beberapa firman Allah Swt. Berikut ini :

وَلَا تَقُولُوا لِمَنْ يُقْتَلُ فِي سَبِيلِ اللَّهِ أَمُوتَ بَلْ أَحْيَاءٌ وَلَكِنْ لَا تَشْعُرُونَ ﴿١٥٤﴾

Artinya: dan janganlah kamu mengatakan terhadap orang-orang yang gugur di jalan Allah, (bahwa mereka itu ) mati; bahkan (sebenarnya) mereka itu hidup, tetapi kamu tidak menyadarinya.<sup>12</sup> (Q.S Al-Baqarah (2): 154)

<sup>10</sup> Ana setyowati, Sri Hartati, dkk, “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Resiliensi Pada Siswa Penghuni Rumah Damai” *jurnal Psikologi Undip*, Vol.7 No. 1, April 2010. 68.

<sup>11</sup> Hamdani Bakran, *Prophetic Intelligence* (Yogyakarta: Islamika, 2005), 631.

<sup>12</sup> Dapertemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemah*, 29.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَرْفَعُوا أَصْوَاتَكُمْ فَوْقَ صَوْتِ النَّبِيِّ وَلَا تَجْهَرُوا لَهُ

بِالْقَوْلِ كَجَهْرِ بَعْضِكُمْ لِبَعْضٍ أَن تَحْبَطَ أَعْمَالِكُمْ وَأَنتُمْ لَا تَشْعُرُونَ ﴿٢﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu meninggikan suaramu melebihi suara Nabi, dan janganlah kamu berkata kepadanya dengan suara yang keras, sebagaimana kerasnya suara sebagian kamu terhadap sebagian yang lain, supaya tidak hapus (pahala) amalanmu, sedangkan kamu tidak menyadari.<sup>13</sup> (Q.S Al-Hujarat (49): 2)

Pada umumnya perbuatan kita sehari-hari disertai oleh perasaan-perasaan tertentu, yaitu perasaan senang atau perasaan tidak senang. Perasaan senang atau perasaan tidak senang yang selalu menyertai perbuatan kita sehari-hari disebut warna afektif. Warna afektif ini kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah atau samar-samar saja. Dalam hal warna efektif yang kuat, maka perasaan-perasaan menjadi lebih mendalam, lebih luas dan lebih terarah. Perasaan-perasaan seperti ini disebut emosi. Beberapa macam emosi antara lain, gembira, bahagia, terkejut, benci, senang, sedih, was-was dan sebagainya.<sup>14</sup>

Pesatnya perkembangan informasi membuat banyak perusahaan media massa yang berdiri. Salah satu media yang berkembang pesat yaitu media elektronik, terutama televisi. Salah satunya yakni TVRI di Kalimantan Selatan. Tepatnya TVRI Banjarmasin sebagai TVRI Stasiun Produksi Keliling (SPK) diresmikan pendiriannya pada tanggal 5 Agustus 1985. Kegiatan produksi lokal sudah bisa dilakukan oleh TVRI Banjarmasin bahkan

<sup>13</sup> Dapertemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemah*, 743.

<sup>14</sup> Netty Hartati, dkk. *Islam dan Psikologi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), 81.

bekerjasama dengan TVRI Balikpapan, namun untuk penyiarannya masih dilakukan di TVRI Stasiun Jakarta.

Berdasarkan Keputusan Menteri Penerangan Republik Indonesia Nomor : 141/KEP/MENPEN/1996 tanggal 22 Mei 1996 tentang Organisasi dan Tata kerja Televisi Republik Indonesia Stasiun Produksi, maka TVRI SPK Banjarmasin berubah statusnya menjadi TVRI Stasiun Produksi (SP) Banjarmasin. Meski demikian, produksi TVRI SP Banjarmasin masih disiarkan di TVRI Stasiun Jakarta. Bertepatan dengan HUT ke-48 Propinsi Kalimantan Selatan pada tahun 2001, Status TVRI SP Banjarmasin berubah menjadi Stasiun Banjarmasin dengan uji coba siaran lokal dipancarluaskan (relay) di Transmisi Kandangan dan Amuntai, disusul siaran lokal tunda sehari dengan sistem *Playback* di Transmisi Kotabaru dan Batulicin serta Transmisi Pertamina Murungpudak Tanjung.<sup>15</sup>

Karyawan TVRI merupakan karyawan yang dituntut untuk berkerja keras dan terkadang bekerja diluar jam kerja. Hal ini dikarenakan perusahaan pertelivisian yang harus menayangkan program seperti LIVE (siarng langsung) yang waktunya bisa kapan saja, kemudian setiap penayangan siaran langsung bisa saja hal-hal tak terduga terjadi, seperti narasumber dan pembawa acara pada acara TV tidak datang atau terlambat. Ini lah yang membuat para karyawan TVRI harus memiliki etos kerja yang tinggi. Mengingat persaingan dunia pertelivisian yang semakin berkembang dan berinovasi di kalangan masyarakat, dan di Kalimantan Selatan ini banyak

---

<sup>15</sup> Yulianti, Hesti Dwi, and Masduki. "Analisis Model Produksi Berita Televisi Lokal: Studi TVRI Stasiun Penyiaran Kalimantan Selatan dan Banjar TV" *Jurnal Komunikasi*, Vol. 3 No. 1, 2008, 102.

stasiun TV swasta yang berkembang. Sehingga menjadikan TV negeri satu-satunya di Kalsel ini yaitu TVRI untuk tetap menaikkan kapasitas dan inovasi. Mengingat bahwa TVRI merupakan Stasiun TV pertama yang ada di Kalimantan Selatan tepatnya di Banjarmasin dan jaringan siarannya paling luas sehingga harus mengikuti tuntutan zaman yang semakin moderen agar tidak kehilangan penggemar atau penonton sejati TVRI.

Dalam keadaan demikian, karyawan TVRI Kalimantan Selatan dituntut untuk bekerja maksimal. Persoalannya banyak permasalahan yang muncul di kalangan karyawan TVRI tersebut, baik masalah dalam menyelesaikan pekerjaan. Terdapat gambaran pada karyawan TVRI di Banjarmasin, dimana kurangnya dalam hal manajemen emosi. Saat pengambilan data awal berupa wawancara. Diperoleh informasi bahwa karyawan yang ada di TVRI masih banyak ditemukan yang datang terlambat, keluar kantor pada saat jam kerja, dan kurang disiplin.<sup>16</sup> Beberapa hal tersebut merupakan bagian dari etos kerja, yang membuat karyawan rentan bisa terjadi komplik emosional antar karyawan. Seperti pada kejadian adu mulut antar karyawan terkait absensi. Hal ini didukung dengan hasil observasi peneliti selama melakukan proses magang di TVRI Kalimantan Selatan Banjarmasin, terhitung sejak tanggal 3 Juli – 3 Agustus 2017. Hasil observasi ini digunakan sebagai data penelitian untuk mendukung data kuantitatif yang diambil dalam penelitian. Sehingga pentingnya bagi

---

<sup>16</sup> SH dan WL, Karyawan TVRI bagian HRD dan Sekretaris Kepala Stasiun Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 1 Agustus 2017.



karyawan memiliki kemampuan dalam pengelolaan emosi yang baik agar tidak rentan terjadi komplikasi dalam bekerja.

Etos kerja ini dapat terbentuk apabila seseorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu perusahaan atau organisasi maupun instansi karyawan memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka perusahaan itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dengan hasil yang maksimal dari etos kerja ini secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya.<sup>17</sup>

Berdasarkan uraian di atas pentingnya etos kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam peningkatan performa perusahaan, hal itu terdapat andil dalam kemampuan kecerdasan emosional, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Etos Kerja Karyawan TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin”.

---

<sup>17</sup> Widdi 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.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kecerdasan emosional karyawan TVRI Kalimantan Selatan ?
2. Bagaimana tingkat etos kerja karyawan TVRI Kalimantan Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan TVRI Kalimantan Selatan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dikemukakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Mengetahui tingkat Kecerdasan emosional karyawan TVRI Kalimantan Selatan.
- b. Mengetahui tingkat etos kerja karyawan TVRI Kalimantan Selatan.
- c. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan TVRI Kalimantan Selatan.

## **D. Signifikasi Penelitian**

Disamping hendak mencapai tujuan yang diharapkan, dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1. Bagi perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan seperti kedisiplinan, integritas, profesionalitas serta loyalitas yang berpengaruh pada kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan TVRI Kalimantan Selatan.

### **2. Bagi akademisi**

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat menjadi referensi tentang variabel kecerdasan emosional dengan variabel etos kerja, bagi peneliti dimasa yang akan datang, di dalam lingkungan kampus UIN Antasari Banjarmasin.

## **E. Definisi Operasional**

Desain operasional adalah suatu definisi yang mengenai variabel yang dirumuskan dalam karakteristik variabel yang dapat diamati. Agar pemahaman dalam penelitian ini tidak ambigu dan bias.<sup>18</sup> Maka definisi operasional dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### **1. Pengertian Etos Kerja**

Pengertian kamus bagi perkataan, “etos” menyebutkan bahwa ia berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang bermakna watak atau karakter. Secara lengkapnya pengertian etos ialah karakteristik atau sikap,

---

<sup>18</sup> Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), 75.

kebiasaan serta kepercayaan, dan seterusnya, yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia. Dari pekatan “etos” terambil pula perkataan “etika” dan “etis” yang merujuk kepada makna “*akhlaq*” atau bersifat “*akhlaqi*”, yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok, termasuk suatu bangsa. Juga dikatakan bahwa etos berarti jiwa khas suatu kelompok manusia, yang dari jiwa khas itu berkembang pandangan bangsa tersebut tentang baik dan yang buruk, yakni etikanya.<sup>19</sup>

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas, itulah yang akan menjadi budaya kerja mereka.<sup>20</sup>

Etos kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang pada saat bekerja dengan integritas, loyalitas, profesionalitas misalnya, datang tidak terlambat, tidak keluar kantor pada saat jam kerja, tidak membolos, mereka yang memiliki etos kerja yang tinggi akan lebih disiplin serta memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin. Etos kerja haruslah dimiliki oleh setiap karyawan, karena dengan etos kerja

---

<sup>19</sup> Mohammad Irham, “Etos Kerja Dalam Perspektif Islam”, 12.

<sup>20</sup> Novandi Arif Pratama, dan Ari Prasetyo, “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya” *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 1 No. 8, Agustus 2014, 584.

perusahaan atau instansi tempat bekerja akan lebih diuntungkan dan kinerjanya akan maksimal.

## **2. Pengertian Kecerdasan emosional**

Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengenali, memahami perasaan dirinya dan orang lain, mengendalikan perasaannya sendiri, menjalin hubungan serta memotivasi diri sendiri, untuk menjadi lebih baik lagi.<sup>21</sup>

Kecerdasan emosional adalah cara seseorang mengendalikan dirinya dengan cara mengontrol emosi atau perasaan dengan baik untuk mencapai suatu tujuan. Misalnya lebih bertanggung jawab, lebih mampu memusatkan perhatian pada tugas. Kecerdasan emosional sangat penting ada pada diri setiap individu, mereka yang memiliki kecerdasan emosional tinggi tidak akan mudah berlarut-larut dalam masalah sebaliknya mereka lebih bersikap positif dalam menyikapi masalah yang akan membawa pada solusi.

## **F. Penelitian Terdahulu**

1. Skripsi yang disusun oleh Amalia Sawitri Wahyuningsih, “Hubungan Antara Kecerdasan emosional Dengan Prestasi Belajar Pada Siswa Kelas II SMU Lab School Jakarta Timur”. Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta, 2004, Dalam penelitian

---

<sup>21</sup> Ana Setyowati, dkk, “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Resiliensi Pada Siswa Penghuni Rumah Damai” *Jurnal Psikologi* Universitas Diponegoro Vol. 7 No. 1, April 2010, 71.

ini yang dikaji adalah apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan prestasi belajar pada siswa kelas II SMU Lab school Jakarta Timur. Berbeda dengan penelitian penulis yakni membahas tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan. Dari judul masing-masing sudah terlihat jelas letak perbedaan penelitian ini dari hubungan dan pengaruh.

2. Jurnal yang disusun oleh Widodo, Aji Ratna Kusuma, dan Nur Fitriyah, “Pengaruh Pengawasan dan Etos Kerja Serta Kecerdasan emosional, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur”, (eJournal Administrative Reform, Vol. 2 No. 4, 2014), Fisif - Universitas Mulawarman. Dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh pengawasan dan etos kerja serta kecerdasan emosional, terhadap kinerja pegawai pada bagian organisasi dan tata laksana sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur. Terdapat perbedaan pada variabel Independen yakni berupa pengawasan dan etos kerja serta kecerdasan emosional, sedangkan peneliti meneliti variabel kecerdasan emosional saja. Dan dalam jurnal ini terdapat variabel dependen yakni kinerja karyawan, sedangkan yang peneliti teliti terkait variabel dependen yakni etos kerja karyawan.
3. Skripsi yang disusun oleh Ayu Nur Aisyah, “Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Moral Siswa Kelas XI MAN 1 Banjarmasin” Jurusan Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Universitas Negeri Antasari Banjarmasin 2014. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan moral siswa kelas XI MAN 1 Banjarmasin. Pada penelitian ini membahas tentang apakah ada hubungan kecerdasan emosional dengan moral siswa kelas XI MAN 1 Banjarmasin. Sedangkan penelitian penulis membahas tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan TVRI Kalimantan Setalan di Banjarmasin. Dari judul masing masing sudah terlihat jelas letak perbedaan penelitian ini dan hanya terkait kesamaan pada variabel kecerdasan emosional.

4. Skripsi yang disusun oleh Lusya Dewi, “Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada stasiun TV lokal di Lampung), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung 2016. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang di ajukan yaitu:
  - a). Kepribadian berpengaruh positif ( $r = 0,466$ ;  $sig = 0,000$ ) dan signifikan terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung, dengan *conscientiousness* sebagai sifat kepribadian yang paling dominan.

b). Kecerdasan emosional berpengaruh positif ( $= 0,316$ ;  $\text{sig} = 0,001$ ) dan signifikan terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung dengan kemampuan kesadaran diri sebagai dimensi kecerdasan emosional yang paling dominan.

c). Kepribadian dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan ( $\text{sig} = 0,000$ ) terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung, dengan  $R^2$  sebesar  $0,276$ .

Pada penelitian ini membahas tentang pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (studi pada stasiun TV lokal di Lampung). Sedangkan penulis membahas tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin. Terdapat jelas perbedaan pada lokasi penelitian, serta variabel dependen dan persamaannya ada salah satu variabel independen yang sama yakni kecerdasan emosional.

## **G. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban yang hanya bersifat sementara terhadap permasalahan dalam penelitian, sampai terbukti data yang terkumpul.<sup>22</sup>

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

---

<sup>22</sup> Syaifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, 77.



### **1. Hipotesis Alternatif (Ha)**

Terdapat pengaruh yang positif antara kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan di lingkungan Stasiun TVRI Kalimantan Selatan.

### **2. Hipotesis Nihil atau Nol (Ho)**

Hipotesis nihil yang peneliti ajukan, bahwa tidak ada pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan di lingkungan Stasiun TVRI Kalimantan Selatan.

## **H. Sistematika Penulisan**

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini maka, disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab.

1. Bab pertama berisi tentang Pendahuluan, peneliti memaparkan dari latar belakang masalah mengangkat judul pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan TVRI Kalimantan Selatan dengan mengemukakan beberapa alasan untuk penelitian terkait tema. Setelah itu dipertegas dengan rumusan masalah yang berisi tentang pertanyaan pertanyaan tentang pengaruh kecerdasan emosional dan seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional tersebut terhadap etos kerja karyawan TVRI Kalimantan selatan, manfaat penelitian terbagi menjadi manfaat bagi perusahaan, bagi akademik, bagi penulis,

definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian serta sistematika penulisan.

2. Bab kedua berisi tentang yaitu landasan teori yang akan menjelaskan terkait masing-masing variabel penelitian. Seperti pengertian kecerdasan emosional, dan pengertian etos kerja karyawan.
3. Bab ketiga yaitu penjabaran metode penelitian yang berisi jenis penelitian yang dilakukan, lokasi, identifikasi variabel, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas, teknik pengolahan dan analisis data, dan proses penelitian.
4. Bab keempat berisi tentang laporan hasil penelitian, gambaran umum lokasi penelitian, uji validitas dan reliabilitas, pelaksanaan penelitian, analisis data penelitian, dan pembahasan yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini.
5. Bab kelima yaitu bab terakhir dalam penelitian ini. Berisikan kesimpulan dan saran dari penulis sebagai penutup dari pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini.