

BAB IV

LAPORAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum TVRI Kalimantan Selatan

1. Sejarah TVRI Kalimantan Selatan

TVRI SPK Banjarmasin dibentuk pada pertengahan tahun 1985 berdasarkan surat Keputusan Direktur Jenderal radio-Televisi-Film Departemen Penerangan RI Nomor : 07/KEP/DIRJEN/RTF/1985 tanggal 18 Mei 1985 Tentang Penunjukkan Pimpinan dan Petugas-Petugas Stasiun Produksi Keliling Banjarmasin dengan Jumlah karyawan sebanyak 18 orang.

Selanjutnya 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 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 Kandungan dan Amuntai, disusul siaran lokal tunda sehari dengan sistem *Playback* di Transmisi Kotabaru dan Batulicin serta Transmisi Pertamina Murungpudak tanjung.

2. Visi dan Misi TVRI Kalimantan Selatan

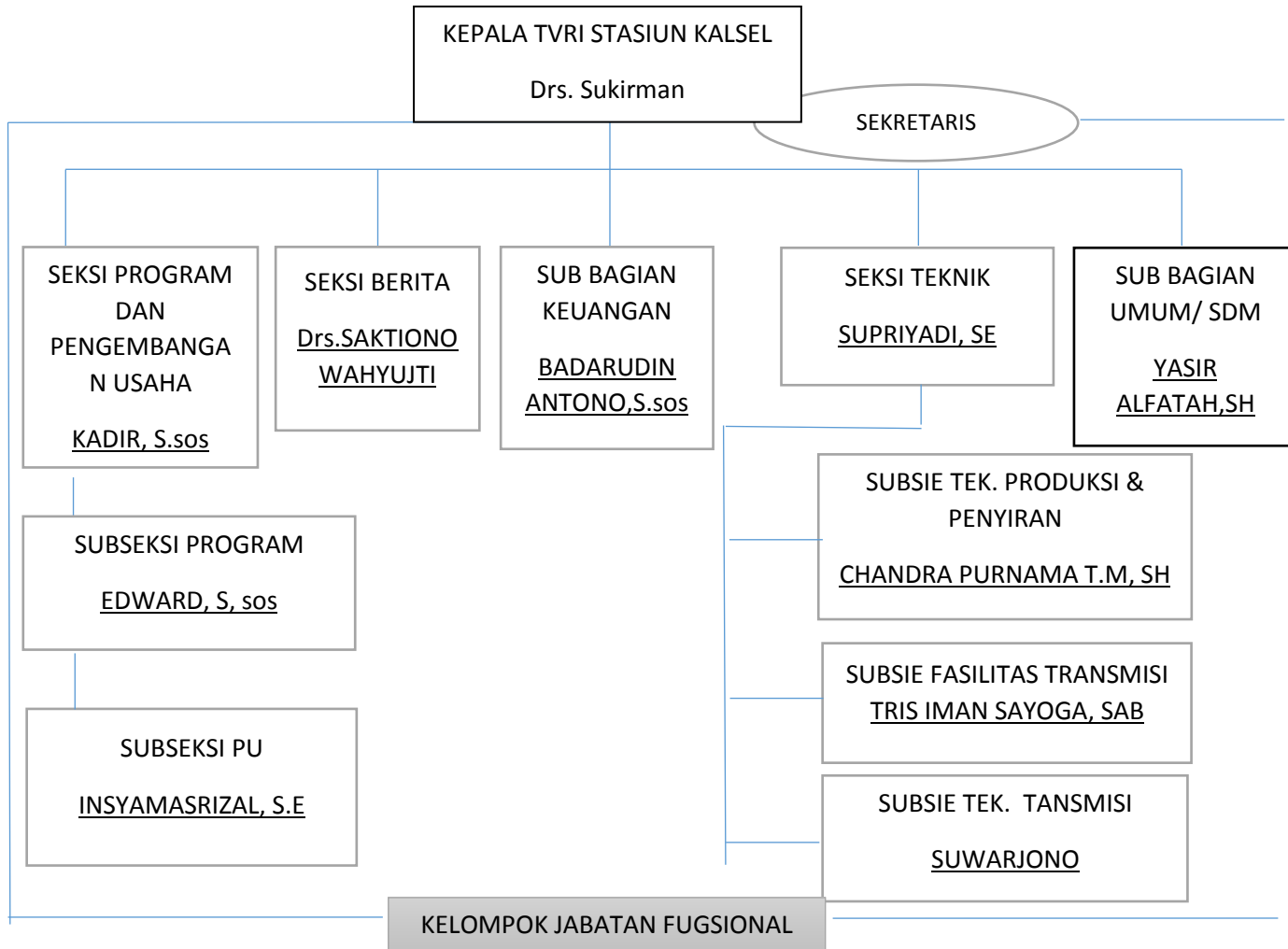
Visi

Sebagai media elektronik TVRI mempunyai Visi yaitu “Terwujudnya TVRI sebagai media pilihan bangsa Indonesia dalam rangka turut mencerdaskan kehidupan bangsa untuk memperkuat kesatuan nasional”.

Misi

1. Mengembangkan TVRI menjadi media perekat sosial untuk persatuan dan kesatuan bangsa sekaligus media kontrol sosial yang dinamis.
2. Mengembangkan TVRI menjadi pusat layanan informasi dan edukasi yang utama.
3. Memberdayakan TVRI menjadi pusat pembelajaran bangsa serta menyajikan hiburan yang sehat dengan mengoptimalkan potensi dan kebudayaan daerah serta memperhatikan komunitas terabaikan.
4. Memberdayakan TVRI menjadi media untuk membangun citra bangsa dan negara Indonesia di dunia Internasional.

3. Struktur Organisasi



Berdasarkan data yang didapat di kantor TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin jumlah karyawan keseluruhan sebanyak 105 orang diantaranya, terbagi pada sub bagian Umum, Program, Teknik, Berita, dan Keuangan. Berikut tabel jumlah karyawan :

Tabel 8
Jumlah Karyawan

BAGIAN	JUMLAH
Umum	22
Program Dan PU	15
Teknik	41
Berita	19
Keuangan	7
Kapala Stasiun	1
TOTAL	105

B. Karakteristik Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini yang peneliti cantumkan adalah karakteristik responden berdasarkan Usia, golongan PNS dan Non PNS, jenis kelamin, dan masa kerja. Adapun uraian bisa dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 9
Deskripsi Responden

No	Faktor	Kategori	N
1	Usia	a. 26 Tahun – 35 Tahun	18
		b. 36 Tahun – 45 Tahun	15
		c. >45 Tahun	9
2	Golongan PNS dan Non PNS	PNS	22
		Non PNS	20
3	Jenis Kelamin	Laki-laki	26
		Perempuan	16
4	Masa Kerja	a. 1tahun – 10 tahun	22
		b. 11 tahun – 21 tahun	16
		c. 22 tahun – 30 tahun	4

Tabel 10
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik	Jumlah Responden	%
26 Tahun – 35 Tahun	18	43
36 Tahun – 45 Tahun	15	36
>45 Tahun	9	21
Jumlah	42	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada rentang usia 26 – 35 tahun yaitu sebanyak 18 orang adalah 43%. Pada rentang usia 36 – 45 tahun yaitu 15 orang adalah 36%. Dan pada rentang usia > 45 tahun yaitu sebanyak 9 orang adalah 21%.

Tabel 11
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan PNS dan Non PNS

Karakteristik	Jumlah Responden	%
PNS	22	52
Non PNS	20	48
Jumlah	42	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa golongan PNS sebanyak 22 orang adalah 52%. Sedangkan Non PNS sebanyak 20 orang adalah 48%.

Tabel 12
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Jumlah Responden	%
Laki-laki	26	62
Perempuan	16	38
Jumlah	42	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 26 orang adalah 62%. Sedangkan jenis kelamin responden perempuan sebanyak 16 orang adalah 38%. Bisa dilihat dari tabel bahwa laki-laki paling banyak

Tabel 13
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik	Jumlah Responden	%
1 tahun – 10 tahun	22	52
11 tahun – 21 tahun	16	38
22 tahun – 30 tahun	4	10
Jumlah	42	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan masa kerja 1 tahun – 10 tahun sebanyak 22 orang adalah 52%. Masa kerja 11 tahun – 21 tahun sebanyak 16 orang adalah 38%. Dan masa kerja 22 tahun – 30 tahun adalah 10%.

C. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Alat ukur ini di buat untuk mengetahui tingkat pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin. Angket untuk skala kecerdasan emosional terdiri dari 5 aspek menurut Salovey dan Mayer dalam buku Goleman yaitu :

- a. Mengenali emosi diri
- b. Mengelola emosi
- c. Motivasi diri sendiri
- d. Mengenali emosi orang lain
- e. Membina hubungan

Pada etos kerja menurut Jhansen H. Sinamo memiliki 8 aspek 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 kerhormatan
- h. Kerja adalah pelayanan

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau sahny suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah.

Adapun rumus yang digunakan adalah :

Rumus Kolerasi *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Korelasi product moment

n : Jumlah Subyek

X : Jumlah Skor Item

Y : Jumlah Skor Total

Dari uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 21.0 for windows* angket ini mempunyai 36 item yang terdiri dari 17 item skala kecerdasan emosional dan 19 item skala etos kerja.

a. Angket Kecerdasan Emosional

Angket dari kecerdasan emosional ini terdiri dari 5 aspek, yaitu mengenali emosi yang terdiri dari indikator menegnali dan memahami emosi diri sendiri dan memahami penyebab timbulnya emosi, ada 4 item yang valid dan gugur 6 item. Pada aspek mengelola emosi dengan indikator mengendalikan emosi dan mengekspresikan emosi dengan

tepat ada 2 item yang valid dan gugur 8 item yang gugur. Pada aspek memotivasi diri dengan indikator optimis, dan dorongan untuk lebih berprestasi dalam bekerja ada 3 item yang valid dan 7 item yang gugur. Kemudian aspek mengenali emosi orang lain dengan indikator peka terhadap perasaan orang lain, dan mendengarkan masalah orang lain ada 4 item yang valid dan 6 yang gugur. Dan aspek membina hubungan dengan indikator dapat bekerja sama, dan dapat berkomunikasi ada 4 item yang valid dan 6 item yang gugur.

Tabel 14
Hasil Uji Validitas Angket Kecerdasan Emosional

No	Faktor	Indikator	Nomor Item				jumlah
			Favoriabile		Unfavoriabile		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Mengenali emosi diri	a). Mengenali dan memahami emosi diri sendiri	-	6, 11, 16, 31, 36	26, 21, 41, 46	1	10
		b). Memahami penyebab timbulnya emosi					
2	Mengelola emosi	a). Mengendalikan emosi	-	7, 22, 2, 27, 37	12, 17	32, 42, 47	10
		b). Mengekspresikan					

		emosi dengan tepat					
3	Memotivasi diri sendiri	a). Optimis	-	38, 3,	18	13, 48	10
		b). Dorongan untuk lebih berprestasi dalam bekerja		8, 23, 28,	33, 43		
4	Mengenali emosi orang lain	a). Peka terhadap perasaan orang lain	49	14, 29, 4, 39	19 9, 44	24, 34	10
		b). Mendengarkan masalah orang lain					
5	Membina hubungan	a). Dapat bekerja sama	20	45, 50,	30	25, 15	10
		b). Dapat berkomunikasi		5, 35	10, 40		
Total			2	23	15	10	50

b. Angket Etos Kerja

Angket dari Etos Kerja terdiri dari 8 aspek. Pada aspek kerja adalah rahmat ada 2 item yang valid dan 4 item yang gugur, aspek kerja adalah amanah ada 1 item yang valid dan 5 item yang gugur, aspek kerja adalah panggilan ada 4 item yang valid dan 2 item yang gugur, aspek kerja adalah aktualisasi ada 2 item yang valid dan 4 item yang gugur, aspek kerja adalah ibadah ada 3 item yang valid dan 3 item yang gugur, aspek kerja adalah seni ada 2 item yang valid dan 4 item yang gugur, aspek kerja adalah kehormatan ada 3 item yang valid

dan 3 item yang gugur. Dan aspek kerja adalah pelayanan ada 2 item yang valid dan 6 item yang gugur. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 15
Hasil Uji Validitas Angket Etos Kerja

No	Aspek	Nomor Item				jumlah
		Favoriabile		Unfavoriabile		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Kerja adalah rahmat	-	59, 67, 75	51, 83	91	6
2	Kerja adalah amanah	-	52, 60, 92	84	68,76	6
3	Kerja adalah panggilan	69	53,61	77, 85, 93	-	6
4	Kerja adalah aktualisasi	-	54, 62, 78	86, 94	70	6
5	Kerja adalah ibadah	55	63, 71	87, 95	79	6
6	Kerja adalah seni	56	72, 80	96	64, 88	6
7	Kerja adalah kehormatan	57	73, 81	89, 97	65	6
8	Kerja adalah pelayanan	90	58, 74, 99	100	66, 82, 98	8
Total		5	20	14	11	50

2. Uji Reabilitas

Reabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena

instrumen tersebut sudah baik. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reabilitas adalah menggunakan alpha, yaitu:

$$rn = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

rn : Reabilitas instrumen (Cronbach Alpha)

k : Banyaknya butir pertanyaan.

σ_b^2 : Varians Butir Soal

σ_t^2 : Varians Skor Total.

Suatu alat tes dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha \geq r tabel. Dan dari uji reliabilitas dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for windows*, diperoleh hasil untuk angket kecerdasan emosional 0,852 dan etos kerja 0,861 untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	rTabel	Ket	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional	0,852	0,361	Alpha \geq Tabel	Reliabel
Etos Kerja	0,861	0,361	Alpha \geq Tabel	Reliabel

D. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan dengan menggunakan analisis *Product Moment Karl Pearson*. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Bila dari uji normalitas dan linearitas diperoleh hasil yang

normal dan linear, maka pengujian analisis *Product Moment* dapat dilakukan. Sebaliknya jika hasil dari uji tersebut tidak normal dan tidak linear maka pengujian analisis *Product moment* tidak dapat dilakukan uji normalitas dan linearitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for windows*.¹

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah variabel terdistribusi secara normal. Uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel yaitu kecerdasan emosional terhadap etos kerja dengan menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Shapiro Wilk*.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi skor pada skala kecerdasan emosional dan etos kerja yang dihitung melalui *SPSS 21.0 for Windows*. Menunjukkan bahwa signifikansi bernilai 0,240 untuk variabel kecerdasan emosi dan 0,111 untuk variabel etos kerja. Responden yang diuji peneliti kurang dari 50 maka signifikansi yang dilihat adalah tabel *Shapiro-Wilk*, dengan standarisasi normalitas jika signifikansi lebih dari 0,05 maka sebaran data dapat dikatakan normal.

¹ Shanty Komalasari, Hubungan Motif Berprestasi dengan Prokrastinasi Kerja Karyawan, *Skripsi*, (Yogyakarta; Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia, 2007), 62.

Tabel 17
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kec.emosi	,149	30	,088	,956	30	,240
Etos kerja	,158	30	,053	,943	30	,111

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan pengujian garis regresi antara variabel bebas dengan terikat. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dari sebaran titik-titik yang merupakan nilai dari variabel-variabel penelitian dapat ditarik garis lurus yang menunjukkan sebuah hubungan linear antara variabel-variabel tersebut. Uji linear ini menggunakan teknik Bivariation Linear.

Kaidah yang digunakan dalam penentuan sebaran linear atau tidaknya adalah jika ($p < 0,05$) maka sebarannya adalah linear, namun jika ($p > 0,05$) maka sebarannya tidak linear. Dari hasil uji linearitas pada distribusi skala kecerdasan emosional terhadap etos kerja diperoleh sig. Dengan $P = 0,007$ ($P < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja dalam penelitian ini adalah linear. Hasil uji linearitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18
ANOVA Table

		Sig.
(Combined)		,349
Between Groups	Linearity	,007
etos.kerja * kec.emosional	Deviation from Linearity	,831
Within Groups		
Total		

SPSS 21.0 for Windows

E. Analisis Deskripsi Data Hasil Penelitian

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini adalah statistic deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum generalisasi.

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung kategori intensitas kedua variabel menggunakan rumus sebagai berikut :

Tinggi : $X > (\text{Mean} + \text{ISD})$

Sedang : $(\text{Mean} - \text{ISD}) < X \leq \text{Mean} + \text{ISD}$

Rendah : $X < (\text{Mean} - \text{ISD})$

Sedangkan rumus mean adalah:

$$\text{Mean} = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan:

$\sum FX$: Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing

N : Jumlah subjek²

Tabel 19

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Kecerdasan Emosional	50,3333	5,24831	42
Etos Kerja	58,3571	5,38662	42

1. Analisis Data Kecerdasan Emosional

Berdasarkan nilai dari mean pada angket kecerdasan emosional adalah 50,3 dan standar deviasi adalah 5,24, kemudian dari hasil tersebut dapat ditentukan subjek yang berada di kategori tinggi sebanyak 7 orang (16,66%), dalam kategori sedang berjumlah 28 orang (66,6%), dan yang berada di kategori rendah sebanyak 7 orang (16,66%). Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional karyawan TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin tergolong sedang, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), 147.

Tabel 20
Kategori Tingkat Kecerdasan Emosional

No	Kategori	Interval	Frekuensi	%
1	Tinggi	56 – 60	7	16,66
2	Sedang	46 – 55	28	66,6
3	Rendah	36 – 45	7	16,66
Jumlah			42	99,92

2. Analisis Data Etos Kerja

Berdasarkan nilai dari mean pada angket Etos Kerja adalah 58,35 dan standar deviasi adalah 5,38, kemudian dari hasil tersebut dapat ditentukan subjek yang berada di kategori tinggi sebanyak 8 orang (19,04%), dalam kategori sedang berjumlah 26 orang (61,90%), dan yang berada di kategori rendah sebanyak 8 orang (19,04%). Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin tergolong sedang, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 21
Kategori Tingkat Etos Kerja

No	Kategori	Interval	Frekuensi	%
1	Tinggi	64 – 73	8	19,04
2	Sedang	54 – 63	26	61,90
3	Rendah	44 – 53	8	19,04
Jumlah			42	99,98

3. Hasil Uji Hepotesa

Hasil Uji hipotesa dilakukan dengan menggunakan tehnik *correlasion product moment* dari Karl Pearson karena terdiri dari dua variabel, dengan bantuan *SPSS*, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional terhadap etos kerja Karyawan TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin.

Hipoteisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Hipotesis alternatif (H_a)

Terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin.

b. Hipotesis nol (H_0)

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

Adapun hasil kesimpulan tersebut diambil berdasarkan:

- 1) Apabila taraf signifikan $< 0,05$
- 2) Apabila nilai $r_{xy} > r$ tabel

Tabel 22
Hubungan Antar Variabel

Aspek		Kecerdasan Emosional	Etos Kerja
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	,463**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	58	58
Etos Kerja	Pearson Correlation	,463**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	42	42

Tabel 23
Rangkuman Korelasi Product Moment (rXy)

Rxy	Sig	Keterangan	Kesimpulan
0,463	0,02	Sig ≤ 0,05	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa nilai r 0,463 (positif) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin. Dan penghitungan uji korelasi dengan menggunakan teknik *Product Momen* didapat nilai r hitung sebesar 0,463 dengan p value 0,02 sementara nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan N 42 adalah sebesar 0,304. Karena nilai r hitung yang didapat (0,463) > r tabel (sig 5% = 0,304) (p value < 0,05), maka ada pengaruh signifikansi pada kecerdasan emosional dan etos kerja. Sehingga dapat diketahui kecerdasan emosional itu menyumbangkan pengaruhnya sebanyak 21,4% terhadap etos kerja karyawan TVRI

Kalimantan Selatan di Banjarmasin. Didapat dari r tabel² $\times 100\%$ maka $0,463^2 \times 100\% = 21,4\%$. Jadi hipotesis tidak nihil (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Etos Kerja Karyawan TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin”.

F. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Adanya pengaruh antara kecerdasan emosional dan etos kerja, **diterima**. Dalam hal ini diperoleh hasil analisis data bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin.

Peneliti juga melakukan analisis untuk mengetahui berapa besar sumbangan efektif variabel bebas dan mempengaruhi variabel tergantung. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa nilai r 0,463 (positif) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin. Dan penghitungan uji korelasi dengan menggunakan teknik *Product Momen* didapat nilai r hitung sebesar 0,463 dengan p value 0,02 sementara nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan N 42 adalah sebesar 0,304. Karena nilai r hitung yang didapat ($0,463$) $>$ r tabel ($\text{sig } 5\% = 0,304$) (p value $<$ 0,05), maka ada pengaruh signifikansi pada kecerdasan emosional dan etos kerja. Artinya kecerdasan emosional itu menyumbangkan pengaruhnya sebanyak 21,4% dari 100%

terhadap etos kerja Karyawan TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin, sisanya 78,6% itu mungkin ada variabel lain yang mempengaruhi etos kerja karyawan TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin.

Dari analisis data kecerdasan emosional nilai dari mean pada angket kecerdasan emosional adalah 50,3 dan standar deviasi adalah 5,24, kemudian dari hasil tersebut dapat ditentukan subjek yang berada di kategori tinggi sebanyak 7 orang (16,66%), dalam kategori sedang berjumlah 28 orang (66,6%), dan yang berada di kategori rendah sebanyak 7 orang (16,66%). Secara umum kecerdasan emosional yang ada di TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin adalah sedang, tapi ada sebagian 16,66% karyawan masih memiliki kecerdasan emosional rendah artinya di dalam perusahaan TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin ini kemungkinan masih bisa terjadi adanya komplik-komplik emosional yang terjadi antar karyawan. Sedangkan karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi sebanyak 16,66% artinya masih ada karyawan yang memiliki kontrol emosi yang baik. Ini dapat dijelaskan sebagai berikut. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memadukan pikiran dan tindakan.

Salovey dan Mayer menggunakan istilah kecerdasan emosional untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan

meraih tujuan kehidupan. Batasan kecerdasan emosional menurut mereka adalah kemampuan untuk mengerti emosi, menggunakan, dan memanfaatkan emosi untuk membantu pikiran, mengenal emosi dan pengetahuan emosi, dan mengarahkan emosi secara reflektif sehingga menuju pada pengembangan emosi dan intelektual.³ Berikut penjelasan aspek-aspek kecerdasan emosional menurut Goleman:⁴

- a. Mengenali emosi diri. Merupakan kemampuan dasar dalam kecerdasan emosional untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Orang yang kenal dan paham dengan perasaannya akan berpengaruh pada kemampuan dalam mengambil keputusan.
- b. Mengelola emosi. Merupakan kemampuan seseorang dalam menangani perasaannya agar dapat terungkap dengan pas. Kemampuan ini juga termasuk kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena gagalnya keterampilan emosional dasar ini.
- c. Memotivasi diri. Kemampuan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan bangkit ketika gagal.
- d. Mengenali emosi orang lain. Kemampuan untuk mengenali, merasakan atau membaca emosi orang lain; empati.

³ Ridwan Saptoto, "Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan Coping Adaptif", *Jurnal Psikologi Universitas Gajah Mada Yogyakarta*, 2010, 15.

⁴ Daniel Goleman, *kecerdasan Emotional; Mengapa EI lebih penting daripada IQ*, terjemah, 58.

- e. Membina hubungan, kemampuan untuk memahami orang lain agar pergaulan dapat berjalan dengan sukses.

Kecerdasan emosional menentukan potensi individu untuk mempelajari keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsur yaitu kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kecakapan emosional adalah kecakapan hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosi dan karena itu menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Inti kecakapan ini adalah dua kemampuan yaitu, empati yang melibatkan kemampuan membaca perasaan orang lain dan keterampilan sosial, yang berarti mampu mengelola perasaan orang lain dengan baik.⁵

Kecerdasan emosional diungkapkan oleh Shapiro bahwa kecerdasan emosional akan memengaruhi perilaku tiap individu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada diri sendiri termasuk dalam permasalahan kerja. Kecerdasan emosional lebih memungkinkan seorang karyawan mencapai tujuannya. Kesadaran diri, penguasaan diri, empati dan kemampuan sosial yang baik merupakan kemampuan yang sangat mendukung karyawan didalam pekerjaannya yang penuh tantangan serta persaingan diantara rekan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.⁶

⁵ Reni Hidayati, Yadi Purwanto, dkk, "Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan", Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol.2, No. 1. 2008, 93.

⁶ Reni Hidayati, Yadi Purwanto, dkk, "Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan", 94.

Adanya kecerdasan emosional yang tinggi, individu akan memiliki kestabilan emosi. Kestabilan merupakan kemampuan individu dalam memberikan respon yang memuaskan dan kemampuan dalam mengendalikan emosinya sehingga mencapai suatu kematangan perilaku. Seseorang yang memiliki kestabilan emosi akan mempunyai penyesuaian diri yang baik, mampu menghadapi kesukaran dengan cara obyektif serta menikmati kehidupan yang stabil, tenang, merasa senang, tertarik untuk bekerja dan berprestasi, mampu memotivasi diri terhadap kritik, tidak melebih-lebihkan kesenangan ataupun kesusahan sehingga ia dapat mengelola kebutuhan-kebutuhan primitif yang lebih banyak dipengaruhi emosi belaka.⁷

Ketika kemampuan emosional seseorang itu bagus maka akan mempengaruhi etos kerja karyawan tersebut. Berdasarkan nilai dari mean pada angket Etos Kerja adalah 58,35 dan standar deviasi adalah 5,38, kemudian dari hasil tersebut dapat ditentukan subjek yang berada di kategori tinggi sebanyak 8 orang (19,04%), dalam kategori sedang berjumlah 26 orang (61,90%), dan yang berada di kategori rendah sebanyak 8 orang (19,04%). Secara umum etos kerja karyawan yang ada di TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin adalah sedang, tapi ada sebagian 19,04% karyawan masih memiliki etos kerja rendah artinya di dalam perusahaan TVRI Kalimantan Selatan di Banjarmasin ini kemungkinan masih bisa terjadi adanya karyawan yang datang terlambat, keluar kantor

⁷ Reni Hidayati, Yadi Purwanto, dkk, "Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan", 94.

pada saat jam kerja, ataupun indikasi-indikasi lain yang menyebabkan etos kerja karyawan itu rendah. Namun ada juga karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi sebanyak 19,04% artinya masih ada karyawan yang memiliki etos kerja yang baik. Ini dapat dijelaskan sebagai berikut. Etos kerja itu merupakan sikap atau perilaku seseorang pada saat bekerja 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.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Jansen Sinamo menurutnya, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutya, 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 etos kerja dan budaya.⁸

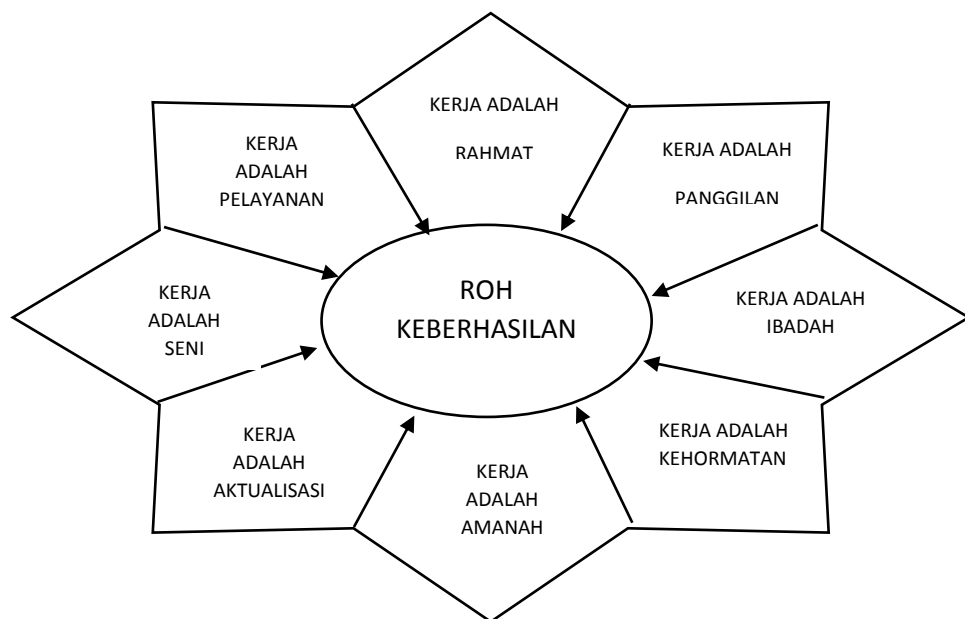
Indikasi-indikasi orang atau sekelompok masyarakat yang beretos kerja tinggi, menurut Gunnar Myrdal dalam bukunya *Asian Drama*, ada tiga belas sikap yang menandai hal itu efisien, rajin, teratur, disiplin atau tepat waktu, hemat, jujur dan teliti, rasional dalam mengambil keputusan dan tindakan, bersedia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

⁸ Ferry Novliadi, Hubungan Antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja, *Skripsi*, 5-6.

kesempatan, energik, ketulusan dan percaya diri, mampu bekerja sama dan mempunyai visi yang jauh ke depan.⁹

Etos kerja yang dibutuhkan seorang karyawan TVRI tentulah harus sangat tinggi, dimana sekarang berhadapan dengan tuntutan era digital global itu sendiri, akhirnya meyakinkan bahwa pada tingkat fundamental, sehingga membutuhkan seperangkat etos kerja positif yang di formulasikan dalam bentuk aspek, menurut Sinamo :¹⁰

Diagram 4.1 Aspek-Aspek Etos Kerja



Roh keberhasilan itu sebagai roh kehidupan yang dianugerahkan Tuhan kepada manusia supaya manusia hidup sepenuh-penuhnya, tumbuh

⁹ Mohammad Irham, "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Substantia*, Vol. 14 No. 1, April 2012, 12-13.

¹⁰ Jhansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, 70-71.

sesehat-sehatnya, berkembang sebaik-baiknya, dan berhasil setinggi-tingginya. Dalam konsep filsafat Yunani, manusia dipahami sebagai tiga komponen yang satu padu: roh, jiwa dan tubuh. Roh adalah inti kepribadian manusia, inti kehidupan itu sendiri, bahkan zat hidup itu sendiri. Roh itu berasal dari Tuhan, dipelihara oleh Tuhan, dan akan kembali kepada Tuhan. Roh adalah kita yang “dibungkus” didalam tubuh yang mengejawantah melalui jiwa kita dalam tiga ekspresi: emosi, kehendak dan rasio. Dalam bahasa Indonesia, roh dan jiwa manusia (emosi, kehendak dan rasio) disebut sebagai akal budi. Roh sukses ini adalah energi kehidupan yang sangat dahsyat. Sehingga kita sendiri merasakan dorongan dari dalam untuk mencapai keberhasilan itu. Sehingga roh keberhasilan itu menjadi harapan utama bagi kita untuk optimis membangun diri, keluarga, usaha dan bangsa kita menjadi besar. Roh keberhasilan ini juga disebut roh yang menghidupi organisasi. Jika roh ini pamit, maka runtuh lah organisasi tersebut. Artinya roh keberhasilan ini sebagai kesempurnaan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang didalamnya memiliki delapan aspek. Jika satu atau dua aspek tidak terpenuhi maka etos kerja seseorang itu bisa dikatakan kurang sempurna dan roh keberhasilan itu juga akan runtuh.¹¹ Berikut penjelasan kedelapan aspek etos kerja menurut Sinamo:

Etos kerja 1 : kerja adalah rahmat; aku bekerja tulus penuh syukur, dapat dikristalkan dengan sebuah kisah sufi asal Jerman.

¹¹ Jhansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, 23-25.

Penghayatan Conrad atas hidupnya adalah hasil dari paradigma rahmat. Intinya hidup dan kerja dipahami sebagai manifestasi kekuatan kebaikan oleh rahmat Tuhan (the power of goodness by the grace of God). Rahmat adalah kebaikan yang kita terima tanpa kualifikasi, tanpa syarat. Artinya, rahmat tidak dikaitkan dengan prestasi atau kebaikan kita. Makna lain dari rahmat adalah anugrah atau kasih karunia, yaitu kebaikan yang kita terima karena kasih sayang sang pemberi.¹² Maka secara mutlak hanya Tuhan yang mampu memberikan rahmat. Itulah sebab Tuhan kita disebut *Ar Rahman Ar Rahim*, di dalam *Asmaul Husna* pun menunjukkan nama tersebut. Di dalam Al-quran yang sangat banyak ayat yang menjelaskan tentang Allah Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Seperti ayat pertama Surah Alfatihah yakni;

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Artinya : “Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang”.¹³ (Q.S Al-Fatihah: 1)

Inilah yang mendasari suatu pekerjaan itu baik atau tidaknya, di dalam islam sendiri menganjurkan untuk setiap umatnya jika ingin melaksanakan atau menjalankan hal apapun diawali dengan membacakan ‘*bismillah*’ dengan mengucapkan kata ‘*bismillah*’ maka Allah akan senantiasa dalam naungan pekerjaan seseorang. Dengan melibatkan Allah SWT dalam setiap tindakan, maka segala tindakan akan selalu berorientasi

¹² Jhansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, 85.

¹³ Dapertemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemah*, 1.

kepada Allah SWT, sehingga setiap apa yang dikerjakan dapat dinilai ibadah.

Etos kerja 2: kerja adalah amanah. Aku bekerja benar penuh tanggungjawab. Amanah ialah titipan berharga yang dipercayakan kepada kita. Konsikuensinya, sebagai penerima amanah, kita terikat untuk melaksanakan amanah itu dengan baik dan benar. Dalam menunaikan amanah tersebut, yaitu ketika kita melaksanakan sebuah tanggung jawab, maka pelaksanaannya tidak boleh cuman sekedar formalitas. Maksudnya, tanggung jawab itu betul-betul harus kita laksanakan secara benar, baik esensinya, spiritnya, maupun formal administratifnya. Dengan kata lain, dari perut amanah lahirlah bayi tanggung jawab.¹⁴

Rasulullah *shallallahu alaihi wasallam* bersabda,

خَانَكَ مَنْ تَخُنَ وَلَا اتَّمَنَّاكَ مَنْ إِلَى الْأَمَانَةِ أَدَّ

“Tunaikanlah amanah kepada orang yang telah menyerahkan amanah (kepercayaan) kepadamu dan jangan engkau khianati orang yang telah mengkhianatimu.” (HR. Abu Dawud no. 3068 dan at-Tirmidzi no. 1185 dari shahabat Abu Hurairah *radhiyallahu anhu*). Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda; “sesungguhnya Allah mencintai seseorang diantara kalian yang jika bekerja, maka ia bekerja dengan baik.” (HR. Baihaqi, dinilai shahih oleh Al Albani dalam “Silsilah As Shahihah). Yang dimaksud dengan profesional bekerja adalah merasa memiliki

¹⁴ Jhansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, 105.

tanggungjawab atas pekerjaan tersebut, memperhatikan dengan baik urusannya dan berhati-hati untuk tidak melakukan kesalahan.¹⁵

Etos kerja 3: kerja adalah panggilan. Aku berkerja tuntas penuh integritas. Panggilan hidup itu utamanya dilakoni setiap orang melalui pekerjaannya. Jadi, pekerjaan merupakan sebuah panggilan lewat mana kita menjawab suara sang Pemanggil Agung itu. Dan jika orang mengingkari panggilannya, dia akan gagal, bukan karena dia dirintangi untuk sukses, tetapi orang dianggap mustahil sukses dibidang yang bukan panggilannya. Sebaiknya, orang secara natural akan berhasil ketika dia menemukan dan melaksanakan panggilan hatinya. Alasannya, setiap orang pasti dilengkapi dengan potensi dan kemampuannya untuk melakukan panggilannya.¹⁶

Di dalam hadits menjelaskan bahwa Kewajiban mencari rizki yang halal itu merupakan makna dari kerja adalah panggilan:

طَلَبُ الْحَلَالِ فَرِيضَةٌ بَعْدَ الْفَرِيضَةِ

“Bekerja mencari yang halal itu suatu kewajiban sesudah kewajiban beribadah”. (HR. Thabrani dan Baihaqi)

Etos kerja 4: kerja adalah aktualisasi. Aku bekerja keras penuh semangat. Proses kerja mengubah *inner potential* kita menjadi *real personal power* dalam bentuk kometensi, keahlian dan berbagai pengetahuan aplikatif operasional lainnya. Dan ketiganya terbentuk

¹⁵<https://sabilulilmi.wordpress.com/2013/11/02/mencari-nilai-ibadah-dalam-bekerja/>, diakses tanggal 24 januari 2018.

¹⁶ Jhansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, 123.

semkin tajam dan efektif apabila kita bekerja secara konsisten dari hari ke hari. Atas dasar inilah etos kerja keras ini tepat sekali dijadikan sebagai basis untuk membangun kinerja dan produktifitas pribadi bagi seluruh jajaran SDM atau karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja.¹⁷

Etos kerja 5: kerja adalah ibadah. Aku bekerja serius penuh kecintaan. bentuk ibadah pertama adalah sembahyang, sedangkan ibadah kedua adalah olah kerja yang diabdikan kepada Tuhan. Kerja sebagai ibadah adalah sebuah tindakan menyerahkan atau memberikan (*the act of giving*) kepada Tuhan yang kita abdi.¹⁸

Penghayatan bahwa kerja adalah sebuah pengabdian yang dilakoni secara serius penuh kecintaan dapat kita temukan dengan bercermin pada manusia yang paling mulia dimuka bumi ini yaitu Nabi Muhammad saw. Nabi kita juga mengabarkan, bahwa beliau pernah bekerja sebagai pengebala kambing. “Tidaklah Allah mengutus seorang nabi melainkan pernah menjadi pengembala kambing.” Para sahabat berkata, “begitu juga engkau?” beliau bersabda, “Ya, aku pernah mengambala kambing penduduk Makkah dengan upah sejumlah uang.” (HR. Bukhari). Baginda *Rasulullah shallallahu’alaihi wa sallam* juga berdagang. Beliau juga pernah melakukan perjalanan bisnis ke negeri Syam untuk menjual barang-barang dagangan milik Khadijah *radhiyallahu’anha*. Oleh karena itu

¹⁷ Jhansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, 142.

¹⁸ Jhansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, 174.

semua, islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja dan berusaha mencari penghidupan.¹⁹

Berikut ayat al quran yang menjelaskan tentang makna kerja adalah ibadah, yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.²⁰ (al Qashash: ayat 77).

Etos kerja 6: kerja adalah seni. Aku bekerja kreatif penuh kreatifitas menghasilkan karya-karya artistik-estetika serta pada saat yang sama menggembarakan hati. Dan sudah tentu pula, kegembiraan, suka cita dan kebahagiaan jiwa akan terwujud menjadi semacam energi keindahan yang mendesak untuk diekspresikan secara estetik. Aktifita seni menuntut penggunaan potensi kreatifitas dalam diri kita, baik untuk menyelesaikan masalah-masalah kerja yang timbul maupun untuk menggagas hal-hal yang baru.²¹

Etos kerja 7: kerja adalah kehormatan: aku bekerja tekun penuh keunggulan. secara psikologis, pekerjaan memang menyediakan rasa

¹⁹<https://sabilulilmi.wordpress.com/2013/11/02/mencari-nilai-ibadah-dalam-bekerja/>, diakses tanggal 24 januari 2018.

²⁰ Dapertemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemah*, 556.

²¹ Jhansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, 181.

hormat diri bagi kita yang tumbuh dari kesadaran bahwa kita mampu dan biasanya dibuktikan dengan prestasi-prestasi sehingga melahirkan kebanggaan dan harga diri yang sehat. Inilah rasa hormat diri (*Self-respect*) yang selanjutnya menjadi pondasi bagi tumbuhnya rasa percaya diri (*Self-confidence*) yang sehat pula.²² Dalam al-Quran, Allah SWT berfirman, “Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”.²³ (QS. ar-Ra’d [13]: 11) ini artinya Allah telah memberikan kita kehormatan didunia ini baik derajat sebagai seorang manusia maupun dalam hal pekerjaan.

Etos kerja 8: kerja adalah Pelayanan: aku bekerja sempurna penuh kerendahan hati. Melayani adalah pekerjaan mulia. Melalui pekerjaan manusia dapat memuliakan Tuhan, negara, bangsa dan keluarganya. Berhadapan dengan kemuliaan sudah seharusnya kita bersikap rendah hati melayani dengan sepenuh rasa hormat. Di pihak lain, sikap ini adalah hal yang mulia. Dan dengan sikap ini konstituen kerja kita dapat dipuaskan. Sikap ini juga akan membuat hasil kerja kita bermutu tinggi dan karenanya disebut mulia. Maka komitmen yang patut adalah bahwa kita harus bekerja sebaik-baiknya dengan segenap pikiran, dan dengan segenap kekuatan, supaya dengan demikian kita dapat memberikan hasil kerja yang terbaik, yang terpuji, bahkan yang sempurna. Dengan berbuat demikian kita sendiri mengalami transformasi menjadi manusia yang lebih mulia, yaitu

²² Jhansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, 204.

²³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemah*, 337.

bahwa dalam diri kita terbentuk karakter melayani dengan rendah hati menuju kesempurnaan sebagai kiblat akhir.²⁴

Diriwayatkan sahabat Jabir bin Abdillah :

لِلنَّاسِ أَنْفَعُهُمُ النَّاسِ خَيْرٌ

“Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi sesamanya”. Hadits ini menjelaskan kepada kita tentang keutamaan yang didapatkan seseorang jika dia mau memberikan bantuan dan pelayan kepada sesama demi untuk memenuhi kebutuhan mereka. Baik pertolongan dalam bidang materi, berbagi ilmu, bahu membahu mengerjakan sesuatu, memberikan nasehat dan masih banyak lagi.

Membangun etos kerja yang baik, dibutuhkan sebuah habitat kerja yang dipenuhi rasa cinta untuk melayani ini harus didukung dengan kepemimpinan, keyakinan, sistem, prosedur, dan pengetahuan yang total terhadap perusahaan tempat karyawan itu berkerja.

Sumber daya manusia akan di tuntutan untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM baru ini harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat hingga potensi insaninya berkembang maksimal.²⁵

Di era digital global ini, pekerjaan yang dominan adalah kerja otak, yaitu pekerjaan yang mengandalkan kecerdasan, kreatifitas dan imajinasi.

²⁴ Jhansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, 223-224.

²⁵ Jhansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, 73.

Kaum pekerja di era ini disebut sebagai pekerja otak bukan lagi pekerja otot yang akan mampu mengeksploitasi peluang-peluang usaha, menciptakan kekayaan dengan mendayagunakan sepenuhnya potensi insani dan potensi teknologi digital yang tersedia.²⁶

Berarti SDM kita harus berkarakter independen; tidak mudah cemas dan tahan stres. Hal ini membutuhkan kemampuan untuk memakai kerja secara mendalam, sehingga orang bisa memperoleh kekuatan batin, sukacita, dengan kecintaan yang kuat pada profesi pilihannya.²⁷

Karena itu SDM yang kita butuhkan inilah mereka yang memiliki kompetensi etis, spiritual dan emosional yaitu mereka yang memiliki kemampuan untuk mendalami dan memaknai kerja secara transendental, dan dengan demikian pekerjaan harus ditekuni sebagai wahana menunaikan visi, misi dan nilai-nilai pribadi sang pekerja digital itu. Hanya dengan demikian mereka mampu mencapai kepuasan batin melalui pekerjaannya.²⁸

Selanjutnya temuan yang diperoleh peneliti selama melakukan penelitian di TVRI Kalimantan Selatan. diketahui bahwa manajemen TVRI Kalimantan Selatan baru-baru ini mulai menerapkan sistem pemberian bonus berupa uang makan, jika dalam pengisian absensi tidak banyak yang telat yang dilihat dari grafik pengisian absen setiap bulan, kemudian perbaikan untuk absensi elektronik juga akan terus digunakan, dan karyawan juga mendapatkan teguran langsung apabila masih banyak

²⁶ Jhansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, 73.

²⁷ Jhansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, 75.

²⁸ Jhansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, 75-76.

yang kurang disiplin dalam bekerja. Artinya karyawan diberikan *reward* dan *punishment* dalam bekerja.

Menurut Bratton dan Gold mendefinisikan *reward* sebagai semua uang tunai, non tunai dan pembayaran psikologis yang diberikan organisasi kepada tenaga kerjanya sebagai imbalan atas kontribusi yang telah mereka berikan.²⁹ Dan Kamus Besar Bahasa Indonesia yang merumuskan bahwa hukuman adalah siksa dan sebagainya yang diletakkan kepada orang yang melanggar Undang-undang dan sebagainya.³⁰ Artinya *punishment* merupakan hukman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Tujuannya diberikannya *punishment* tersebut adalah agar karyawan lebih giat lagi dan berusaha semaksimal mungkin melakukan pekerjaannya. Selain itu dapat menjadi contoh bagi karyawan lain untuk tidak mengulangi hal serupa.

Pemberian *reward* berupa bonus dari pihak manajemen mampu memberikan semangat lagi kepada karyawan, sehingga karyawan berlomba-lomba untuk datang tepat waktu, bekerja dengan sebaik-baiknya. Tingginya tingkat kecerdasan emosional subjek penelitian dapat disebabkan pula oleh tingginya etos kerja karyawan, sesuai dengan hasil penelitian bahwa tingginya tingkat kecerdasan emosional karyawan secara signifikan diikuti dengan tingginya etos kerja pada karyawan.

²⁹ Benedictus Ricky Gumawang Jati, "Pengaruh Reward (penghargaan) Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi", *Sksipsi* (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, 2017), 21.

³⁰ WJS. Poerwodarminto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1984), 364.

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi tentunya memiliki etos kerja yang tinggi dalam kinerjanya, sehingga ketika menghadapi halangan atau gangguan dalam upaya berkerja dengan baik, karyawan itu akan tetap berusaha secara maksimal untuk mengatasi halangan dan rintangan tersebut agar pekerjaannya tetap dapat terselesaikan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah akan lebih mudah putus asa dalam menghadapi halangan dalam pekerjaannya sehingga etos kerjanya rendah pula.