

Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Grand Yoga Kepatihan Bandung

Puzle Pulung Puryana

Jurusan Manajemen STIE STEMBI Bandung
pulungpuryana@stemb.ac.id

Mayang Aghnia Putwasuma

Jurusan Manajemen STIE STEMBI Bandung
Mayangaghnia27@gmail.com

Abstrak

Tujuan Untuk mengkaji besarnya pengaruh Etika Kerja Islam dan Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Produktivitas Karyawan sebagai sebuah studi penelitian pada Grand Yoga Kepatihan Bandung

Desain/Metode menggunakan metode deskriptif dengan memakai analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik sebagai data kuantitatif.

Temuan Pada uji hipotesis parsial (Uji t) Etika Kerja Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Produktivitas Karyawan, Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Produktivitas Karyawan, dan pada uji simultan (Uji F) Kedua variabel bebas, yaitu Etika Kerja Islam dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Produktivitas Karyawan

Implikasi Etika Kerja Islam telah menjadi salah satu panduan dalam budaya kerja perusahaan yang dijalankan dengan baik oleh seluruh pihak pada Grand Yoga Kepatihan Bandung sehingga dengan sistem dan aturan (prosedur kerja) yang telah berjalan maka secara paralel perilaku produktivitas karyawan turut serta menjadi bagian dari prosedur tersebut, akan tetapi dari hasil penelitian yang telah dilakukan Etika Kerja Islam dan Kecerdasan Emosional harus menjadi sinergi yang tak dapat dipisahkan karena sangat berpengaruh diantara keduanya, ini terlihat dari data pada uji hipotesis (Uji F) bahwasanya keduanya memiliki kesamaan yaitu dapat berpengaruh secara simultan terhadap Perilaku Produktivitas Karyawan Grand Yoga Kepatihan Bandung.

Originalitas Menggabungkan penelitian dengan sisi religiusitas dan empirik, dimana pengetahuan berbasis agama islam dipadukan dengan pengetahuan modern dengan berbasiskan data-data penelitian para ahli.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Etika Kerja Islam, Kecerdasan Emosi, Perilaku Produktif Karyawan

I. Pendahuluan

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Cara kerja hari ini lebih baik dari cara kerja hari kemarin, dan hasil kerja yang dicapai besok harus lebih banyak di peroleh dari hari kemarin. Perkembangan zaman terus melangkah maju dan banyak menyumbangkan perubahan-perubahan, membangun tatanan dan peradaban baru, seperti ideologi- ideologi kemanusiaan, life style, dan sebagainya. Perilaku budaya dan sosial masyarakat telah banyak mengabaikan moralitas, nilai-nilai, persahabatan yang manusiawi, bahkan lebih condong pada materi, kekuasaan, kehormatan, kesenangan duniawi, dan lebih mementingkan dunianya sendiri. Hal ini karena orientasi hidup manusia diarahkan hanya untuk "menguasai", meskipun pada hakekatnya manusia tidak sadar bahwa ia

dikuasai oleh emosi dan nafsunya. Spinoza dalam karyanya yang disadur oleh Erich Fromm membenarkan adanya gejala atau kecenderungan yang sama antara zaman modern dan zaman beberapa ratus tahun silam mengenai kecenderungan manusia yang rakus dan ambisius, yang memikirkan nama harum dirinya. Semua aspek kehidupan bisa bernilai ibadah ketika diniatkan karena Allah. Hal ini dikuatkan dengan sebuah hadits dari Umar Radhiyallahu anhu, Memurnikan niat karena Allah semata merupakan landasan amal yang ikhlas. Maksud niat disini adalah pendorong kehendak manusia untuk mewujudkan suatu tujuan yang dituntutnya. Maksud pendorong adalah penggerak kehendak manusia yang mengarah pada amal. Sedangkan tujuan pendorongnya banyak sekali dan sangat beragam. Pemaparan di atas, menunjukkan bahwa etika itu dipengaruhi dari dalam dan luar diri. Etika yang kuat adalah lahir dari dalam diri sendiri. Namun di Indonesia bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Bahkan pada sebagian karyawan, bisa jadi bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang malas. Pemahaman tentang etika Islam juga masih lemah, khususnya di lembaga keuangan syariah. Pemikiran ini memperlihatkan bagaimana cara untuk meningkatkan produktifitas kerja dengan menerapkan etika Islam yang tinggi. Setiap manajer pasti selalu menginginkan karyawannya untuk bekerja secara maksimal agar produktifitas meningkat. Akan tetapi menuntut terus menerus karyawan tanpa melihat kondisi mereka bukanlah hal yang bijaksana, malah dapat membuat karyawan patah semangat atau kondisi fisiknya menurun. Hal ini menjadi tugas para manajer untuk senantiasa mengontrol karyawannya agar dapat bekerja sesuai dengan target. Dalam perbankan, motivasi juga sangat penting bagi karyawan. Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik otomatis akan meningkatkan semangatnya. Kecerdasan spiritual juga merupakan salah satu variabel pembentuk etika kerja Islam dan komitmen organisasi (Awais, Malik, & Qaisar, 2015). Kecerdasan spiritual adalah kemampuan jiwa yang dimiliki seseorang untuk membangun dirinya secara utuh melalui berbagai kegiatan positif sehingga mampu menyelesaikan berbagai persoalan dengan melihat makna yang terkandung didalamnya. Zohar (2001) kecerdasan spiritual sangatlah penting karena merupakan kecerdasan tertinggi pada manusia, yang melingkupi seluruh kecerdasan kecerdasan yang terdapat pada manusia. Karyawan yang mempunyai kecerdasan spiritualitas akan selalu mengaitkan kehidupan secara pribadi dengan pekerjaan mereka. Karyawan selalu berusaha mencari nilai dan makna dalam pekerjaan mereka dan mencoba untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, pengurus yang memiliki kecerdasan spiritualitas akan yang tinggi akan merasa puas berjuang di dalam organisasi (Zohar, 2001). Menurut Agustian (2001), kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku, dan kegiatan serta mampu menyinergikan IQ, EQ dan SQ secara komprehensif.

Hal ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam dapat mendorong kepuasan, komitmen dan kontinuitas bekerja dan hasilnya, dapat mengurangi tingkat turnover karyawan. Etika Kerja Islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial. Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi Etika Kerja Islam juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh. Universitas Islam Indonesia merupakan salah satu organisasi Islam yang sangat konsen terhadap hubungan antara religiusitas, kecerdasan emosional dalam membentuk etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Di dalam QS At-Taubah/9:105 Allah berfirman: "Katakanlah bekerjalah kamu, niscaya Allah akan melihat pekerjaanmu, serta rosulNya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakanya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". Nilai pekerjaan di dalam etika kerja Islam dihasilkan dari keinginan yang menyertai, bukannya dari hasil pekerjaan. Ali (1988) mengungkapkan bahwa keadilan dan kebaikan di tempat kerja adalah kondisi-kondisi yang dibutuhkan untuk kemakmuran masyarakat. Didalam QS Al-maa'idah/5:8 dan QS Huud/11:612 Allah berfirman: "Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi

dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil, berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Almaidah/5: ayat 8). “Dia telah menciptaka kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu sebagai orang yang bertugas memakmurkannya” (Hud/11:61) Sehubungan dengan kerja dan tanggung jawab Rasulullah saw menegaskan: “Masing-masing kamu adalah penggembala dan setiap penggembala bertanggungjawab atas gembalaannya”.. Dengan membandingkan pengukuran kinerja pekerjaan dengan beberapa faktor lain seperti: Etika Kerja Islam dan Kecerdasan Emosional diharapkan kita dapat melihat pengaruh antara kedua faktor terhadap perilaku produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi dalam kasus ini adalah di Grand Yoga Kepatihan Bandung.

Dari data di atas, maka sesuai dengan judul yang menjadi acuan bagi penelitian ini akan mengarah pada usaha untuk menemukan fakta mengenai seberapa besar pengaruh dari etika kerja islam dan kecerdasan emosional terhadap perilaku produktivitas karyawan disalah satu ritel terkemuka di Indonesia khususnya di kota Bandung.

II. Kajian Teori

2.1 Etika Kerja Islam

Adapun yang dimaksud etika kerja islam dalam penelitian ini adalah watak/karakter dan kebiasaan kerja orang islam yang terpancar dari aqidah islamiyah yang berkenaan dengan kerja sebagai sikap mendasar dalam dirinya dalam menjalankan kewajibannya bekerja sebagai makhluk Allah pada khususnya dan makhluk sosial pada umumnya Etika merupakan prinsip-prinsip perilaku yang benar dan atau baik sesuai dengan ketentuan/standar perilaku pada suatu profesi. Etika bisa juga dipahami sebagai suatu filsafat moral atau ilmu yang membahas dan mengkaji nilai dan norma, sehingga merupakan refleksi kritis serta rasional mengenai nilai dan norma mengenai masalah-masalah kehidupan manusia dengan mendasarkan diri pada nilai dan norma yang diterima , Etika sering digunakan dalam berbagai nuansa, sehingga dapat didefinisikan menjadi berbagai arti (Haerudin 2016).

Menurut Hafidhudin dalam Prasetyo (2017: 15) karakteristik etika kerja Islam meliputi :

1. Al Shalah atau baik, bermanfaat dan compatible yaitu ada dua syarat mutlak suatu pekerjaan dapat digolongkan sebagai masalah yaitu lahir dari keikhlasan niat pelaku dan pekerjaan itu memiliki nilai-nilai kebaikan. Dengan indikator melakukan pekerjaan yang baik dan bermanfaat.
2. Al Itqan atau kemantapan dan sempurna yaitu Kualitas kerja yang itqan adalah hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal pekerjaan secara teknis. Untuk itu diperlukan dukungan pengetahuan dan skill yang optimal. Islam menganjurkan ilmunya dan tetap berlatih. Dengan indikator keyakinan bahwa bekerja adalah kewajiban dari Allah.
3. Al Ihsan atau kejujuran yang terbaik dan lebih baik . ihsan mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberi pesan peningkatan yang terus-menerus seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumber daya lainnya. Suatu kerugian jika prestasi kerja hari ini menurun dari hari kemarin. Dengan indikator menghindari dosa.
4. Al Mujahadah atau kerja keras yang optimal. Dalam Al Qur'an meletakkan kualitas mujahadah dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri dan agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah dalam pemanfaatan secara optimal guna mendapatkan Ridha Allah SWT dengan indikator bekerja keras dan ketekunan.
5. Tanafus dan Ta'awun atau berkompetisi dan tolongmenolong. Allah SWT memerintahkan hamba-Nya untuk tolong-menolong atau berkompetisi di manapun keberadaanya untuk menjadi hamba yang gemar berbuat kebajikan, sebab yang paling mulia dalam pandangan Allah SWT adalah insan yang paling taqwa (QS. Al-Baqarah: 148). Dengan indikator kemandirian, semangat kerja dan tolong menolong dalam kebaikan.

6. Mencermati nilai nikmat. Mencermati nilai nikmat yaitu dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja. Seperti dalam hadist yang artinya “ Siapkan lima sebelum (datangnya) lima. Masa hidupmu sebelum datang masa matimu, masa sehatmu sebelum datang waktu sakitmu, masa senggangmu sebelum datang masa sibukmu, masa mudamu sebelum datang masa tuamu, dan masa kayamu sebelum masa miskinmu” (HR Bahaqi dari Ibnu Abbas). Dengan indikator tidak membuang-buang waktu dalam bekerja.

2.1.1 Indikator Etika Kerja Islam

Ada empat indikator etika kerja Islam menurut QS. At-Taubah ayat 105, yaitu:

1. Unity (kesatuan), konsep ini terkait dengan konsep keesaaan Allah SWT (tauhid) sebagai bentuk hubungan vertikal antara manusia dan Tuhannya.
2. Equilibrium (keseimbangan) konsep ini terkait dengan konsep adil (keadilan dan kepemilikan)
3. Free will (kebebasan berkehendak) setiap orang diberi kebebasan untuk mengerjakan sesuai dengan keinginannya sampai pada tingkatan tertentu
4. Tanggung jawab (responsibility)

Indikator untuk mengukur etika kerja Islam dengan menggunakan indikator dari beberapa parameter kunci sistem etika kerja dalam Islam (Faqih, 2011)

1. Murah hati, dalam pengertian senantiasa bersikap ramah tamah, sopan santun, murah senyum, suka mengalah namun tetap penuh tanggung jawab.
2. Etika dalam Al- Qur'an seperti yang dijelaskan dalam QS. Al-Jumuah ayat 9-11 mengharuskan pelakunya untuk memberikan perhatian pada kepentingan orang lain, yang karena alasan tertentu tidak mampu melindungi dan memproteksi kepentingan dirinya sendiri.
3. Ingat Allah dan menjadi prioritas utama, seorang muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah, bahkan dalam suasana sedang sibuk dalam aktivitas mereka. Dia hendaknya sadar penuh dan responsif terhadap prioritas-prioritas yang telah ditentukan oleh Sang Maha Pencipta.

Indikator yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja pegawai menurut Stephen P. Robbins, (2006 : 260) yaitu: 1. kualitas, 2. kuantitas, 3. ketepatan waktu, 4. 5. efektivitas, 6. kehadiran, dan 7. kemampuan kerjasama.

2.2 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional diartikan sebagai suatu kemampuan yang menunjukkan bagaimana seseorang secara efektif mampu berhadapan dengan emosi baik dari dalam dirinya maupun dari orang lain. kecerdasan emosional juga diartikan suatu kemampuan khusus membaca perasaan terdalam orang yang melakukan kontak, dan menangani relasi secara efektif (Susi Anggraini).

Manusia adalah makhluk yang diarahkan dan terpengaruh oleh keyakinan yang mengikatnya (Ahmad Janan Asifudin 2004). Kecerdasan interpersonal dirangsang melalui tugas, kepercayaan dan pengakuan. Anak perlu diberi tugas yang harus dikerjakannya sendiri, dipercaya untuk berkreasi dan mencari solusi dan didorong untuk mandiri.

Inteligensi atau kecerdasan menurut Dusek (Casmini,2007:14) dapat didefinisikan melalui dua jalan yaitu secara kuantitatif adalah proses belajar untuk memecahkan masalah yang dapat diukur dengan tes inteligensi, dan secara kualitatif suatu cara berpikir dalam membentuk konstruk bagaimana menghubungkan dan mengelola informasi dari luar yang disesuaikan dengan dirinya.

Howard Gardner (Agus Efendi, 2005: 81) kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan atau menciptakan sesuatu yang bernilai bagi budaya tertentu.

David Wescler juga memberi pengertian kecerdasan sebagai suatu kapasitas umum dari individu untuk bertindak, berpikir rasional dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif (Syaiful Sagala, 2010: 82).

2.2.1 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Petrides dan Furnham dalam King (2011), adapun indikator dari kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

1. Pengaturan mood adalah pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri.
2. Keterampilan sosial adalah kepintaran dalam merespons tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain.
3. Pemanfaatan emosi adalah kecenderungan emosi yang mengantarkan atau memudahkan peraih sasaran dan tujuan.
4. Penilaian emosi adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya, dan intuisi.

Menurut Goleman (2002), adapun indikator-indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran diri, adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi. Indikatornya meliputi:
 - a. Mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya.
 - b. Mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri.
 - c. Percaya dengan kemampuan diri dan keyakinan tentang harga diri.
2. Pengaturan diri, merupakan pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri. Indikatornya meliputi:
 - a. Kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak.
 - b. Luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi.
 - c. Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru.
3. Motivasi diri, adalah kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraih sasaran. Indikatornya meliputi:
 - a. Dorongan untuk berprestasi/tidak cepat puas.
 - b. Kekuatan untuk berfikir positif dan optimis.
4. Empati, adalah kepintaran bagaimana individu membaca perasaan, kebutuhan, kepentingan, dan emosi orang lain. Indikatornya meliputi:
 - a. Mampu menerima sudut pandang dari orang lain.
 - b. Peka terhadap perasaan orang lain.
5. Keterampilan sosial, adalah kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendak oleh orang lain. Indikatornya meliputi:
 - a. Dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain.
 - b. Dapat membangkitkan inspirasi kelompok dan orang lain.

2.1 Teori Perilaku Produktivitas Karyawan

Perilaku produktif ialah seseorang yang memberikan kontribusi kepada lingkungannya, dia imajinatif, dan inovatif, bertanggung jawab dan responsif dalam berhubungan dengan orang lain (Alma, 2014:55). Perilaku produktif memiliki dua perspektif atau indikator yaitu perilaku efektif dan perilaku efisien. Alat ukur yang digunakan adalah instrumen yang dikembangkan oleh Fandi Suhariadi (2000).

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P (Hasibuan, 2005:127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa :1. TanahBahan, 2.baku dan bahan pembantu, 3. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, 4. Tenaga kerja.

Produktifitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan menghasilkan (*output*), (Sinungan,

2003: 12). Produktivitas kerja karyawan dihasilkan berdasarkan apa yang dikerjakan oleh karyawan itu sesuai dengan tanggung jawabnya didalam mengerjakan suatu tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menghasilkan hasil yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009: 65) produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan.

2.3.1 Indikator Perilaku Produktivitas Kerja

Indikator yang dijelaskan (Simamora, 2004: 612) ltern-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi: 1. kuantitas kerja, 2. kualitas kerja dan 3. ketepatan waktu.

Menurut (Ravianto, 2010: 38) produktivitas merupakan hal yang penting bagi para karyawan, untuk mengukur produktivitas diperlukan suatu indikator sebagai berikut: 1. Kemampuan, 2. Meningkatkan hasil yang dicapai, 3. Semangat. 4. Pengembangan diri, 5. Mutu, 6. Efisien.

Untuk mengukur produktivitas kerja menurut Basuki (2017), diperlukan suatu indikator, sebagai berikut: 1. Kemampuan, 2. Meningkatkan hasil yang di capai, 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri, 5. Mutu, 6. Efisiensi.

Indikator produktivitas menurut Sedarmayanti (2009: 79), tentang individu yang produktif, yaitu:

1. Tindakannya konstruktif
2. Percaya pada diri sendiri
3. Bertanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Mempunyai pandangan ke depan
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif)
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Perilaku Produktivitas Karyawan

Etika Kerja Islam dapat mendorong kepuasan, komitmen dan kontinuitas bekerja Yousef, (2001) dan Sadozai et.al(2013) dan hasilnya, dapat mengurangi tingkat turnover karyawan. Etika Kerja Islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (Ali & Al-Owaihian, 2008). Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi etika kerja islam juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh. Dengan cara pandang seperti ini maka perilaku produktivitas karyawan akan mencakup secara menyeluruh memiliki sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Cara kerja hari ini lebih baik dari cara kerja hari kemarin,dan hasil kerja yang dicapai besok harus lebih banyak di peroleh dari hari kemarin.

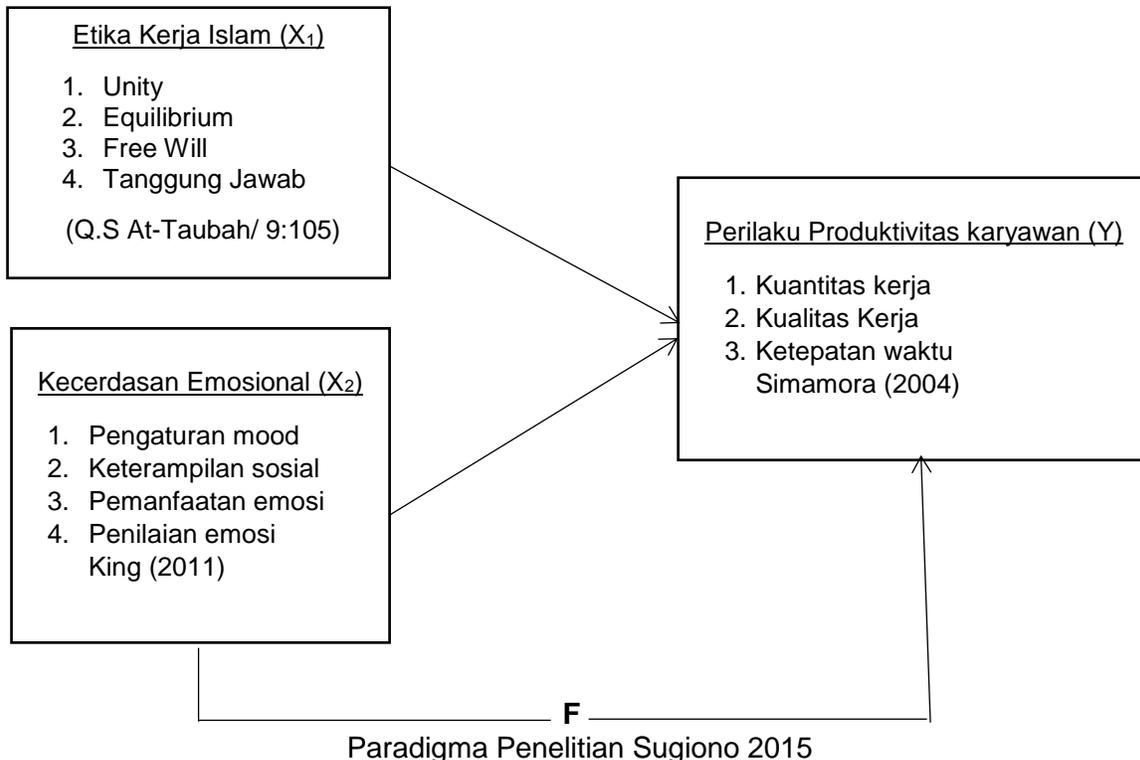
2.4.2 Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Produktivitas Karyawan

"Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil, berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan" (Almaidah/5: ayat 8). "Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu sebagai orang yang bertugas memakmurkannya" (Hud/11:61). Menurut Agustian (2001), kecerdasan

spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku, dan kegiatan serta mampu menyinergikan IQ, EQ dan SQ secara komprehensif.

Dua landasan dari Alquran dan definisi ahli menyiratkan dengan tegas dan jelas bahwa kecerdasan emosional adalah salah satu sebab (variabel) yang dapat menjadikan perilaku produktivitas karyawan menjadi terarah dan meningkat karena merupakan perintah dari Sang Khalik kepada manusia selaku hamba dan lewat berbagai penelitian terkini yang dikembangkan dan ditemukan para ahli selaras dengan Al-Quran.

2.5 Paradigma Penelitian



2.6 Hipotesis

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Etika kerja islam berpengaruh secara parial terhadap perilaku produktivitas karyawan pada karyawan Grand Yogya Kepatihan Bandung.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap perilaku produktivitas karyawan pada karyawan Grand Yogya Kepatihan Bandung.
3. Etika kerja islam dan kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku produktif karyawan Grand Yogya Kepatihan Bandung.

III. Metode Penelitian

3.1 Lokasi dan Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi penelitian pada karyawan Grand Yogya Kepatihan Bandung Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif,. Penelitian deskriptif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan mengetahui gambaran tentang etika kerja islam dan kecerdasan emosional terhadap perilaku produktif karyawan. Untuk mengetahui gambaran secara deskriptif, akan dilakukan metode survei dengan cara membagikan kuesioner berisi pernyataan terkait

etika kerja islam dan kecerdasan emosional terhadap perilaku produktivitas karyawan kepada seluruh karyawan Grand Yogya Kepatihan Bandung yang berjumlah 30 orang, , kemudian mengolah hasil kuesioner dengan teknik analisis deskriptif menggunakan *software SPSS for windows* versi 25.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono dalam Ronald (2015).

3.2 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

| Konsep Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|---|---|--|---------------|
| 1. <u>Etika Kerja Islam (X₁)</u> | Al Shalah atau baik, bermanfaat dan compatible yaitu ada dua syarat mutlak suatu pekerjaan dapat digolongkan sebagai masalah yaitu lahir dari keikhlasan niat pelaku dan pekerjaan itu memiliki nilai-nilai kebaikan. Dengan indikator melakukan pekerjaan yang baik dan bermanfaat. Prasetyo (2017: 15) | 1. Unity 2. Equilibrium 3. Free Will 4. Tanggung Jawab (Q.S Al-Ikhlâs 1-5) | Ordinal 1 - 5 |
| 2. <u>Kecerdasan Emosional (X₂)</u> | Manusia adalah makhluk yang diarahkan dan terpengaruh oleh keyakinan yang mengikatnya Kecerdasan interpersonal dirangsang melalui tugas, kepercayaan dan pengakuan. Anak perlu diberi tugas yang harus dikerjakannya sendiri, dipercaya untuk berkreasi dan mencari solusi dan didorong untuk mandiri. (Ahmad Janan Asifudin 2004). | 1. Pengaturan mood 2. Keterampilan sosial 3. Pemanfaatan emosi 4. Penilaian emosi King (2011) | Ordinal 1 – 5 |
| 3. <u>Perilaku Produktivitas Karyawan (Y)</u> | Perilaku produktif ialah seseorang yang memberikan kontribusi kepada lingkungannya, dia imajinatif, dan inovatif, bertanggung jawab dan responsif dalam berhubungan dengan orang lain (Alma, 2014:55). | 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan waktu Simamora (2004) | Ordinal 1 - 5 |

3.3 Populasi dan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan Grand Yogya Kepatihan Bandung dengan jumlah 30 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel total (*total sampling*). Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi yang relatif kecil. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi. total sampling, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada yaitu 30 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini adalah bersifat kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode survei, yang artinya metode riset dimana kuisisioner dari penelitian dijadikan alat pengumpul datanya. Tujuan dilakukan kuisisioner ini untuk mengetahui informasi terkait dengan jumlah responden dari seluruh populasi yang ada. Sumber primer yang

diperoleh dari penyebaran kuisioner, ini bersifat tertutup, dimana responden diberikan beberapa alternatif jawaban. Penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan peneliti untuk merumuskan beberapa pertanyaan dan nantinya responden harus memilih salah satu jawaban yang dianggap paling benar, seperti: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Metode pengumpulan data dalam kuisioner terbagi dalam dua bagian, yaitu kuisioner etika kerja islam dan kecerdasan emosional yang diisi oleh 30 karyawan, dan kuisioner perilaku produktivitas karyawan yang diisi oleh pimpinan Grand Yoga Kepatihan Bandung.

3.5 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif. Kedua analisis tersebut tidak dapat dipisahkan karena tidak semua data dapat dijabarkan secara konsep saja tetapi juga dihitung dengan angka-angka sehingga memungkinkan hasil penelitian yang akurat, analisis data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema dan gambar dan analisis data kuantitatif adalah analisis dengan teknik perhitungan yang menggunakan rumus-rumus, dimana teknik perhitungan yang digunakan untuk mengatasi masalah yang diteliti Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kemudian dilakukan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik yaitu dengan Uji t dan Uji F.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Persamaan statistik sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

- Y : perilaku produktif karyawan
- A : Konstanta
- β_1, β_2 : Koefisien regresi
- X_1 : Etika Kerja Islam
- X_2 : Kecerdasan Emosional

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji alat analisis data, dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya mempunyai distribusi normal atau tidak. Regresi yang baik adalah memiliki data distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengujinya dilakukan dengan melihat grafik probabilitas normal yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya. Multikolinearitas dapat dilihat dari :

1. Nilai *tolerance* dan lawannya, dan
2. *Variance Inflation factor* (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* lebih kecil daripada 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih besar daripada 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun cara yang dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen), yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y diprediksi–Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisisnya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik–titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6 Uji validitas Data

Uji validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan angket. Pengujian keabsahan (validitas) dari suatu instrumen penelitian perlu adanya penggunaan metode dalam menguji setiap instrumen penelitian, sehingga dalam pengujian ini digunakan metode korelasi bivariate, dimana dalam metode ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk/variabel atau dengan kata lain pengujian ini menggunakan alat ukur pendekatan Korelasi *Product Moment*, dengan menggunakan alat bantu berupa program *software* IBM SPSS *versi* 25.0.

3.7 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *Reliability Construct*. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi/indikator pembentuk variabel yang dapat diterima adalah sebesar 0,60 dan dikatakan sudah andal atau reliabel. Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan *Alpha Cronbach* dan diolah dengan menggunakan alat bantu program *software* IBM SPSS *versi* 25.

3.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu etika kerjaislam dan kecerdasan emosional terhadap variabel dependen yaitu perilaku produktivitas karyawan. Untuk pengujian hipotesis ini menggunakan uji F (simultan) dan uji t (parsial).

3.8.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

3.8.2 Uji F (Signifikan Simultan)

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu etika kerja islam (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu perilaku produktivitas karyawan (Y). Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama – sama tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas, yaitu etika kerja islam (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu perilaku produktivitas karyawan (Y).
- b) $H_a : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama – sama ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas, yaitu etika kerja islam (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2), terhadap variabel terikat yaitu perilaku produktivitas karyawan (Y).

3.1.1 Uji t (Signifikan Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. Kriteria yang digunakan adalah :

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
2. $H_a : b_1 > 0$, artinya variabel independen berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel dependen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a) Taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)
- b) Distribusi t dengan derajat kebebasan ($n - k$)
- c) Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- d) Apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

IV Hasil Dan Pembahasan

Pada bab ini disajikan deskripsi tentang identitas responden dan analisis data kuantitatif. Dalam penelitian identitas responden meliputi jenis kelamin, Pendidikan terakhir, lama bekerja, status karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel total (*total sampling*). Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi yang relatif kecil. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi. total sampling, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada yaitu 30 orang. Analisis kualitatif terdiri dari deskripsi variabel bebas yaitu *Etika Kerja Islam* (X_1), *Kecerdasan Emosional* (X_2), dan deskripsi variabel terikat yaitu *Perilaku Produktivitas Karyawan* (Y). Analisis kuantitatif terdiri dari uji instrumen (uji Validitas dan Reliabilitas), analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji F, Uji t.

Penelitian ini menguji pengaruh variabel bebas yang meliputi *Etika Kerja Islam* (X_1) dan *Kecerdasan Emosional* (X_2), terhadap variabel terikat yaitu *Perilaku Produktivitas Karyawan* (Y). Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.

A. Identitas Responden

Bidang pekerjaan yang dikhususkan bagi staf kasir berjumlah 30 orang karyawan atau sebanyak (100%).

1. Usia Responden

Dalam penelitian ini usia reponden terbagi pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1 Usia Responden

| Usia Respoden | Jumlah | Prosentase |
|---------------|--------------|------------|
| < 30 tahun | 18 responden | 60% |
| 31 – 40 tahun | 7 responden | 23,3% |
| < 40 tahun | 5 responden | 16,7% |
| Total | 30 responden | 100% |

Sumber : Data Olahan, 2020

Tabel 4.1 Menunjukkan usia responden dengan usia 21 - 30 tahun adalah berjumlah 18 orang atau sebanyak (60%), usia reponden 31 - 40 tahun berjumlah 7 orang atau sebanyak (23,3%), dan untuk usia responden 41 tahun keatas berjumlah 5 orang atau sebanyak (16,7%).

2. Jenis Kelamin/Gender

Dalam penelitian ini untuk jenis kelamin/gender responden ditunjukkan dalam tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 4.2 Jenis Kelamin/Gender Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase |
|---------------|--------------|------------|
| Pria | 1 responden | 3,3% |
| Wanita | 29 responden | 96,7% |
| Total | 30 responden | 100% |

Sumber : Data Olahan, 2020

Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa jenis kelamin/gender pada responden adalah sebanyak 29 orang karyawan atau (96,7%) adalah wanita, dan untuk pria hanya 1 responden atau (3,3%), hal tersebut disebabkan atau terkait erat dengan pekerjaan dan keahlian pada bidang pekerjaan yang identik dengan kemampuan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh perusahaan tersebut dan banyak diperuntukan bagi kaum wanita.

3. Status Pernikahan

Status untuk responden terbagi dalam dua kategori, yaitu menikah dan belum menikah yang akan ditunjukkan pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3 Status Pernikahan

| Status Pernikahan | Jumlah | Prosentase |
|-------------------|--------------|------------|
| Menikah | 23 responden | 76,7% |
| Belum Menikah | 7 responden | 23,3% |
| Total | 30 responden | 100% |

Sumber : Data Olahan, 2020

Tabel 4.3 data menunjukkan jumlah status karyawan yang telah menikah adalah sebanyak 23 orang atau (76,7%), dan untuk karyawan yang belum menikah adalah sebanyak 7 orang atau (23,3%).

4. Masa Kerja

Untuk masa bekerja yang diperuntukan bagi responden ditunjukkan pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4 Masa Kerja

| Masa Bekerja | Jumlh | Prosentase |
|-----------------|-------------|------------|
| Dibawah 5 tahun | 2 responden | 6,7% |

| | | |
|------------------|--------------|-------|
| 6 – 10 tahun | 18 responden | 60% |
| 11 tahun ke atas | 10 responden | 33,3% |
| Total | 30 responden | 100% |

Sumber : Data Olahan, 2020

Tabel 4.4 data menunjukkan jumlah masa kerja karyawan dibawah 5 tahun berjumlah 2 responden atau sebanyak (6,7%), masa kerja 6 – 10 tahun berjumlah 18 responden atau sebanyak (60%), dan untuk karyawan dengan masa kerja diatas 11 tahun berjumlah 10 responden atau sebanyak (33.3%).

B. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis data membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini meliputi analisis identitas responden dan analisis deskriptif prosentase. Analisis deskriptif prosentase menunjukkan deskripsi data penelitian untuk setiap variabel dalam bentuk prosentase. Perhitungannya menggunakan rumus:

$$DP = \frac{n \times 100\%}{N}$$

Keterangan:

DP : Deskriptif Prosentase

n : Jumlah skor jawaban

N : Skor ideal (skor pernyataan tertinggi x jumlah pernyataan x sampel).

Selanjutnya dapat disusun tabel kategori kelas interval berikut ini:

| | | |
|--------------------------|---------------------------------|--------|
| Kriteria Interval | Perhitungan | Jumlah |
| Prosentase maksimal : | $DP = \frac{5 \times 100\%}{5}$ | = 100% |
| Prosentase minimal : | $DP = \frac{1 \times 100\%}{5}$ | = 20% |
| Rentang : | 100% - 20% | = 80% |
| Panjang kelas interval : | 80% : 5 | = 16% |

Tabel 4.5 Persentase Skor Interval

| No | Interval | Kategori |
|----|----------------|---------------|
| 1 | 16% ≥ 0 ≤ 32% | Sangat Rendah |
| 2 | 33% ≥ 0 ≤ 49% | Rendah |
| 3 | 50% ≥ 0 ≤ 66% | Cukup Tinggi |
| 4 | 67% ≥ 0 ≤ 83% | Tinggi |
| 5 | 84% ≥ 0 ≤ 100% | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Olahan, 2020

C. Hasil Tanggapan Responden

Setelah kuesioner diisi oleh responden dan dikembalikan, hasil angket kuesioner tersebut direkapitulasi dan dibuat tabulasi untuk mengetahui nilai angket berdasarkan frekuensi jawaban responden dan prosentase jawaban responden pada setiap pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui keadaan penerapan *Etika Kerja Islam*, *Kecerdasan emosional* dan *Perilaku Produktivitas Karyawan* pada Grand Yogya Kepatihan Bandung yang sesungguhnya, hal tersebut dilakukan untuk memperkuat analisis tanggapan responden yang akan ditampilkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Etika Kerja Islam

| Variabel Penelitian | Indikator | Prosentase | Frekuensi |
|---------------------|----------------|------------|---------------|
| Etika Kerja Islam | Unity | 88% | Sangat Tinggi |
| | Equilibrium | 80,67% | Tinggi |
| | Free Will | 83.33% | Tinggi |
| | Tanggung Jawab | 84% | Sangat Tinggi |
| Rata-Rata | | 83,98% | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari data tabel 4.6 terlihat dengan jelas untuk variabel etika kerja islam dengan indikator unity, (88%) dengan frekuensi sangat tinggi, untuk indikator equilibrium sebesar (80,67%) dengan frekuensi tinggi, untuk indikator free will sebesar (83,33%) dengan frekuensi tinggi, dan untuk indikator tanggung jawab sebesar (84%) dengan frekuensi sangat tinggi.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Kecerdasan Emosional

| Variabel Penelitian | Indikator | Prosentase | Frekuensi |
|----------------------|---------------------|------------|---------------|
| Kecerdasan Emosional | Pemanfaatan mood | 85,33% | Sangat Tinggi |
| | Keterampilan sosial | 84% | Sangat Tinggi |
| | Pengaturan emosi | 84,67% | Sangat Tinggi |
| | Penilaian emosi | 83,33% | Tinggi |
| Rata-Rata | | 84,33% | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 4.7 dapat dijelaskan mengenai tanggapan responden untuk variabel kecerdasan emosi dengan indikator pemanfaatan mood mencapai (85,33%) dengan frekuensi sangat tinggi, indikator keterampilan sosial mencapai (84%) dengan frekuensi sangat tinggi, indikator pengaturan emosi mencapai (84,67%) dengan frekuensi sangat tinggi, dan untuk indikator penilaian emosi mencapai (83,33%) dengan frekuensi tinggi.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Perilaku Produktivitas Karyawan

| Variabel Penelitian | Indikator | Prosentase | Frekuensi |
|---------------------------------|---------------------|------------|---------------|
| Perilaku Produktivitas Karyawan | Kuantitas pekerjaan | 87,33% | Sangat Tinggi |
| | Kualitas pekerjaan | 88,67% | Sangat Tinggi |
| | Ketepatan waktu | 88% | Sangat Tinggi |
| Rata-rata | | 88% | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 4.8 untuk variabel perilaku produktivitas karyawan dapat dijelaskan melalui data yang telah diperoleh dengan indikator kuantitas pekerjaan mencapai (87,33%) dengan frekuensi sangat tinggi, indikator kualitas pekerjaan mencapai (88,67%) dengan frekuensi sangat tinggi, indikator ketepatan waktu mencapai (88%) dengan frekuensi sangat tinggi.

Tabel 4.9 Total Tanggapan Responden

| Nama Variabel | Total Skor | Persentase | Frekuensi |
|---------------------------------|------------|------------|---------------|
| Etika Kerja Islam | 504 | 83,98% | Sangat Tinggi |
| Kecerdasan Emosional | 506 | 84,33% | Sangat Tinggi |
| Perilaku Produktivitas Karyawan | 396 | 88% | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari data pada tabel 4.9 diatas dapat terlihat seluruh perhitungan prosentase tanggapan responden untuk masing-masing variabel penelitian secara keseluruhan (berdasarkan total skor), diantaranya yaitu, untuk variabel etika kerja islam sebesar (84%) yang berarti etika kerja islam pada Grand Yogya Kepatihan Bandung termasuk sangat tinggi, untuk variabel Kecerdasan Emosional pada Grand Yogya Kepatihan Bandung sebesar (84,33%) yang berarti sangat tinggi, dan untuk variabel perilaku produktivitas karyawan pada Grand Yogya Kepatihan Bandung sebesar (88%) yang berarti sangat tinggi.

D. Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini pengujian validitas instrumen dilakukan dengan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Kriteria teknik korelasi *product moment* adalah bila nilai koefisien korelasi item total positif atau lebih besar dari r tabel maka item yang bersangkutan dinyatakan valid. Dengan nilai alpha 5% (dua sisi) dan responden sebanyak 30 orang, maka diperoleh r tabel 0.361. Tabel 4.10 menunjukkan nilai korelasi R item dengan r tabel.

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Penelitian

| Variabel | R item-total | r tabel | Keterangan |
|--|--------------|---------|------------|
| Etika Kerja Islam | | | |
| Pernyataan no 1 | 726** | 0.361 | Valid |
| Pernyataan no 2 | 841** | 0.361 | Valid |
| Pernyataan no 3 | 932** | 0.361 | Valid |
| Pernyataan no 4 | 933** | 0.361 | Valid |
| Kecerdasan Emosional | | | |
| Pernyataan no 1 | 870** | 0.361 | Valid |
| Pernyataan no 2 | 788** | 0.361 | Valid |
| Pernyataan no 3 | 874** | 0.361 | Valid |
| Pernyataan no 4 | 830** | 0.361 | Valid |
| Perilaku Produktivitas Karyawan | | | |
| Pernyataan no 1 | 945** | 0.361 | Valid |
| Pernyataan no 2 | 948** | 0.361 | Valid |
| Pernyataan no 3 | 920** | 0.361 | Valid |

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan bahwa ada 11 item pernyataan penelitian yang dinyatakan valid karena r item total lebih besar dari r tabel , dengan demikian semua item dapat digunakan dalam penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *Product Moment*. Dengan responden sebesar 35 dan alpha 5% diperoleh r tabel sebesar 0.361.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

| Variabel | Cronbach Alpha | Item | Keterangan |
|----------|----------------|------|------------|
|----------|----------------|------|------------|

| | | | |
|---------------------------------|-------|---|----------|
| Etika Kerja Islam | 0.860 | 4 | Reliabel |
| Kecerdasan Emosional | 0.858 | 4 | Reliabel |
| Perilaku Produktivitas Karyawan | 0.931 | 3 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan, 2020

Nilai koefisien alpha pada tabel 4.11 di atas lebih besar dari r tabel yaitu 0.361. Dengan demikian item pengukuran pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

E. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12 Coefficients^a

| Model | Unstandartdized Coefficients | | Standartdized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|------------------------------|-----------|----------------------------|-------|------|
| | B | Std.Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.767 | 2.137 | | 1.295 | .206 |
| Etika Kerja Islam | .071 | .272 | .080 | .263 | .795 |
| Kecerdasan Emosional | .547 | .267 | .622 | 2.048 | .050 |

A Dependent Variabel : Perilaku Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut maka diperoleh persamaan regresi linier berganda

$$Y = 2.767 + 0.272 X_1 + 0.547 X_2$$

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi yaitu tidak ada multikolinieritas, tidak ada autokorelasi, tidak ada heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal. Berdasarkan pernyataan tersebut maka model dalam penelitian ini akan dilihat apakah memenuhi beberapa asumsi di atas.

a. Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Tabel 4.13 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

| Variabel | Collinerity Statistics | |
|----------------------|------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Etika Kerja Islam | 0.208 | 4.817 |
| Kecerdasan Emosional | 0.208 | 4.817 |

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.13 diatas, dengan menggunakan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) kita bisa mendeteksi masalah multikolinieritas dalam sebuah model regresi berganda, jika nilai *VIF* melebihi angka 10 maka dikatakan ada multikolinieritas (Dengan melihat hasil perhitungan *VIF* pada variabel etika kerja islam sebesar 4.817 08 *VIF* pada variabel kecerdasan emosional sebesar 4.817 *VIF*, berdasarkan standar rumus yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel karena nilai *VIF* lebih kecil dari 10.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Tabel 4.14 Hasil Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

| Model | Durbin-Watson |
|-------|---------------|
| 1 | 1.742 |

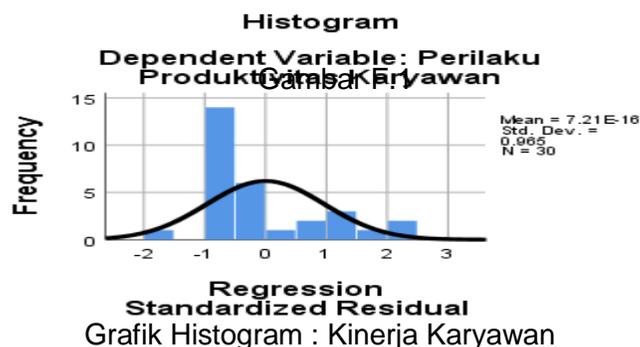
Sumber : Data Olahan, 2020

$$dl = 1.2837 \quad du = 1.5666 \quad 4-du = 2.4334 \quad 4-dl = 2.7163 \quad dw = 1.742$$

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1.742. Pada tabel Durbin Watson dengan nilai alpha 5% dan n = 30 dan k = 2 maka diperoleh nilai dl = 1.2837 dan nilai du = 1.5666. Nilai DW terletak $du < d < 4-du$. Maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi.

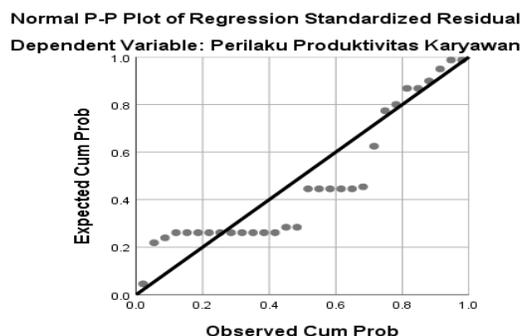
F. Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

a. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas (Grafik Histogram).



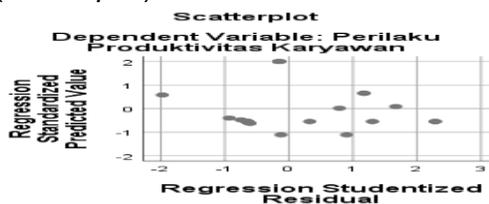
Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0 diperoleh grafik histogram yang menunjukkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas (*Probability Plot*)



Dari pengolahan data yang telah dibuat dengan SPSS versi 25.0, dengan melihat normal probability plot menunjukkan data berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Jadi data variabel bebas dari variabel terikat berdistribusi normal

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)



Gambar F.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas : Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data (gambar scatterplot) menggunakan SPSS versi 25.0 didapatkan titik penyebar di bawah dan di atas dan tidak mempunyai pola teratur, jadi dapat disimpulkan regresi tidak ada heteroskedastisitas.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 4.15 Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .694 ^a | .482 | .444 | 1.044 |

a. Predictors : (Constant) X2, X1

b. Variabel Dependen : Perilaku Produktivitas Karyawan

Dari data tabel 4.15 diatas, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda dua variabel bebas diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0.444. Besaran *Adjusted R Square* ini menunjukkan bahwa 0.444 atau sekitar 44,4% perubahan-perubahan pada Y yaitu perilaku produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu etika kerja islam dan kecerdasan emosional. Sedangkan sisanya sekitar 55,6% perubahan-perubahan pada Y yaitu perilaku produktivitas karyawan dapat dijelaskan dari faktor-faktor lain di luar dari *variable independent* dalam penelitian.

4. Pengujian Signifikansi Pengaruh Simultan dengan Uji F

Tabel 4.16 ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 27.394 | 2 | 13.697 | 12.576 | .000 ^b |
| | Residual | 29.406 | 27 | 1.089 | | |
| | Total | 56.800 | 29 | | | |

a. Dependent Variable : Perilaku Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Etika Kerja Islam

Hasil pengujian pengaruh bersama-sama (simultan) pada tabel 4.16 untuk kedua variabel X1, X2, dengan uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} = 12.576$. Hal ini menunjukkan angka yang lebih kecil dari pada angka F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan ($df_1 : 3 - 1 = 2$ dan $df_2 : 30 - 2 - 1 = 27$) yang bernilai 3.35. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (*Etika Kerja Islam dan Kecerdasan Emosional*) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (*Perilaku Produktivitas karyawan*).

5. Pengujian Signifikansi Pengaruh Parsial dengan Uji t

Tabel 4.17 Coefficients^a

| Model | | Unstandartdized Coefficients | | Standartdized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-------------------|------------------------------|-----------|----------------------------|-------|------|
| | | B | Std.Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | Etika Kerja Islam | 2.767 | 2.137 | | 1.295 | .206 |
| | | .071 | .272 | .080 | .263 | .795 |

| | | | | | |
|----------------------|------|------|------|-------|------|
| Kecerdasan Emosional | .547 | .267 | .622 | 2.048 | .050 |
|----------------------|------|------|------|-------|------|

A. *Dependent Variabel* : Kinerja Karyawan

Hasil data pada tabel 4.17, diperoleh uji signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi untuk *Etika Kerja Islam* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.795 bertanda positif. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig. 0.000 > 0,05 karena nilai sig. > 0,05 maka variabel *Etika Kerja Islam* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai *perilaku produktif karyawan*. Hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi untuk *Kecerdasan Emosional* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.050 bertanda positif. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig. 0.050 < 0,05 karena nilai sig. < 0,05 maka variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap nilai perilaku produktif karyawan.

Jadi bisa diasumsikan bahwa variabel *Etika Kerja Islam* dengan indikator unity, equilibrium, free will dan tanggung jawab tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *Perilaku Produktivitas karyawan* Grand Yoga Kepatihan Bandung.

Variabel bebas yang kedua adalah *Kecerdasan Emosional*. Hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi untuk *Kecerdasan Emosional* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.050 bertanda positif. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig. 0.050 < 0,05 karena nilai sig. < 0,05 maka variabel *Kecerdasan Emosional* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perilaku produktif karyawan. Jadi bisa diasumsikan bahwa dengan indikator pemanfaatan mood, keterampilan sosial, pengaturan emosi, dan penilaian emosi memberikan pengaruh secara signifikan terhadap *Perilaku Produktivitas Karyawan* Grand Yoga Kepatihan Bandung.

Dengan analisis dari pembahasan tersebut dapat disimpulkan mengenai implikasi dari hasil penelitian yang telah didapatkan melalui data-data pada bab 4 diatas, Etika Kerja Islam telah menjadi salah satu panduan dalam budaya kerja perusahaan yang dijalankan dengan baik oleh seluruh pihak pada Grand Yoga Kepatihan Bandung sehingga dengan sistem dan aturan (prosedur kerja) yang telah berjalan maka secara paralel perilaku produktivitas karyawan turut serta menjadi bagian dari prosedur tersebut, akan tetapi dari hasil penelitian yang telah dilakukan Etika Kerja Islam dan Kecerdasan Emosional harus menjadi sinergi yang tak dapat dipisahkan karena sangat berpengaruh diantara keduanya, ini terlihat dari data pada uji hipotesis bahwasanya keduanya memiliki kesamaan yaitu dapat berpengaruh secara simultan terhadap perilaku produktivitas Karyawan Grand Yoga Kepatihan Bandung.

V Penutup

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan :

1. Kondisi etika kerja islam, kecerdasan emosional, dan perilaku produktif karyawan divisi kasir Grand Yoga Kepatihan sangat tinggi.
2. Hasil pengujian secara bersama-sama terdapat pengaruh secara signifikan antara etika kerja islam dan kecerdasan emosional terhadap perilaku produktif karyawan pada divisi kasir Grand Yoga Kepatihan .
3. a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja islam terhadap perilaku produktif karyawan pada divisi kasir Grand Yoga Kepatihan.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap perilaku produktif karyawan pada divisi kasir Grand Yoga Kepatihan.

Daftar Pustaka

- Basuki, *Produktivitas Kerja Dalam Islam*, [http:// madinatulumma.id/2008/ 12/ produktivitas-dalam-islam.html](http://madinatulumma.id/2008/12/produktivitas-dalam-islam.html) (18 Februari 2017).
- Malayu S.P Hasibuan, 2005 ” *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi revisi. Bumi Aksara, Jakarta. Mangku negara. AA Anwar Prabu. Hal : 127
- Ravianto 2010 “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*” Edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

- Simamora. 2004 “ *Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinungan Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju : Bandung
- Tasmara, T. 2004. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani Press .Jakarta.
- Chairany, Nurul dan Lestari, Wahyuni. 2011. *Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepemimpinan dan Perilaku Produktif Karyawan*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Bambang Tri Cahyono. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Hariadi, Sugeng, 2001, *Hubungan Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. IGLAS Surabaya*, Tesis UBARA, Surabaya.
- Hasibuan, M.SP, 1990. *Manajemen Sumber Dava Manusia*, Gunung Agung, Jakarta
- Markum Singodimejo. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : AIMI.
- Alwani, A. (2007). *Pengaruh Prilaku produktif karyawan terhadap kinerja auditor pada kantor Akuntan Publik di Kota Semarang*. Tesis, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Gorda, I.G.N. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya Gematama. -----
- (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Astabrata Bali.
- Goleman, D. (2008). *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emosional Intellience Lebih Tinggi Dari pada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hardiningtyas, D., (2004). *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai PT. (persero) Indonesia III*, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Malayu, H.H. (2005). *Manajemen Suber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manfaluthy, A. (2010). *Tingkat Prilaku produktif karyawan, Sikap Pada Budaya Organisasi, Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Kantor Cabang Perum Pegadaian SE-Provinsi Bali*, Tesis, Undiknas, Denpasar
- Puspita, D. (2004) *Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Faktor- Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yaitu Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Dan Civic Virtue Pada Karyawan Bank Antar Derah di Surabaya*, Tesis, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Putra, G.A. (2013). *Transformasi Budaya, Kompetensi, Prilaku produktif karyawan, Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Pegadaian Wilayah Denpasar*, Tesis, Program Magister Manajemen, Program Pascasarjana Undiknas, Denpasar
- Agustian, A. G. 2005. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam)*. Jakarta: Arga
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ya’kub, Hamzah. 1983. *Etika Islam*. Bandung: CV. Diponegoro.
- Adlin, 2002, *Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Abritasi Diantara Agama dan Semiotika*, <http://www.paramartha.com>, 12 Juni 2005
- Trihandini,2005, “Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan”, UNDIP
- Ginanjari, A.A .2007. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta: ARGAPublishing.
- Goleman, D. 2000. *Emotional Intellegent: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI lebih penting dari IQ*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, Cetakan kesepuluh.
- Mathis, C.R., & Jackson, H.J. 2006. *Human Resources Management*. Diana Angelica (penerjemah). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Jurnal

M. Anton Septadi & Zunaidah: Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan. Tahun XI No 2, Oktober 2014

Skripsi

Lina Nazah Karimah, 2018. Pengaruh Etos Kerja dalam Produktivitas Karyawan Koperasi simpan Pinjam Pembinaan syariah Mentari Buana. Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang.