

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PENGALAMAN KERJA,
DAN STRES KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Bank Sumut Syariah Medan)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

TRISKA RIZKY SUSANTI

NIM. 16820057

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

JOKO SETYONO, S.E., M.SI

NIP. 19730702 200212 1 003

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-701/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PENGALAMAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK SUMUT SYARIAH MEDAN)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : TRISKA RIZKY SUSANTI
Nomor Induk Mahasiswa : 16820057
Telah diujikan pada : Jumat, 04 Juni 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 60de8e20871be



Penguji I
Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si
SIGNED

Valid ID: 60f90b1beeaf



Penguji II
Mun Yah Zahiroh, SE.,M.B.A.
SIGNED

Valid ID: 6100c746b5f59



Yogyakarta, 04 Juni 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 610b87d427c33

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Triska Rizky Susanti

Nomor Induk Mahasiswa : 16820057

Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Sumut Syariah Medan)"** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penulis ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Jika terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penulis siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 16 Agustus 2021

Yang Menyatakan,



Triska Rizky Susanti
NIM. 16820057



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga **FM-UINSK-BM-05-03/RO**

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Triska Rizky Susanti

Kepada
Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Triska Rizky Susanti

NIM : 16820057

Judul Skripsi : "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Sumut Syariah Medan)"

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan atau Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 10 April 2021

Pembimbing,

Joko Setyono, S.E., M.Si.

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Triska Rizky Susanti
NIM : 16820057
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

”Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Bank Sumut Syariah Medan)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 14 April 2021
Yang menyatakan



Triska Rizky Susanti
NIM. 16820057

MOTTO

**“Sebaik-baik Manusia adalah Manusia Yang Paling Bermanfaat Bagi
Manusia Lainnya”**

[H.R. Ahmad, Ath-Tabrani, Ad-Daruqutni]



HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Nur Hamdan, sang ayah tercinta. Lelaki hebat yang posisinya tak kan pernah tergantikan oleh lelaki lain manapun di muka bumi. Walau raga terpisah jauh, walau wajah tak bisa bertatap tuk menghadirkan temu dan menuntaskan rasa rindu, tapi Do'a dan kata Terimakasih tak henti tercurah untukmu yang telah memberikan cinta, kasih sayang, dan pengorbanan demi kebahagiaan keluarga kita.
2. Mardiah Lubis, mama tercinta. Bidadari tak bersayap tercinta yang selalu mengalirkan do'a-do'a penembus 'arsy dalam menemani dan membantu setiap langkah dan perjuanganku dalam meraih cita dan kesuksesan.
3. Dwi Rahmana Putra, abang (kandung) ku. Meski saat bersama sering berselisih pendapat, namun Terimakasih telah siap siaga menemani dan meneruskan perjuangan ayah tercinta dalam melindungi keluarga.
4. Radhiyatul Husna, Ahmad Syukri Fadhilah, adik-adik tercinta. Sosok kecil yang menjadi amanah ayah tercinta tuk dijaga dan dibahagiakan yang selalu menjadi penyemangat diri dalam melangkah dan berjuang meraih kesuksesan.
5. Syarifuddin Lubis, uwak (abangnya mama). Beliau yang jasa dan kebaikannya sangat luar biasa dalam mendukung perjalanan saya dalam menempuh dan menyelesaikan pendidikan.

6. Alm. Kakek Ngadimin, Alm. Kakek Syahri Raub Lubis, Nek Kasih dan Nek Maria Lubis yang selalu memberikan nasihat baik, dukungan, dan do'a kepada para cucunya agar menjadi pribadi yang lebih baik dan dimudahkan dalam menggapai kesuksesan dunia dan akhirat.
7. K.H. Robert Nasrullah Al-Hafidz, yang sudah menjadi seperti Bapak kandung saya di perantauan, yang sudah menjadi perantara yang Allah kirimkan dalam memberi rezeki tak terduga lewat Musabaqoh Al-Qur'an dari awal saat menginjakkan kaki di perantauan hingga detik ini masih dirasakan keberkahan atas do'a dan bimbingan seorang Guru Tahfidz yang selalu memberi wejangan dan nasihat kebaikan untuk mendidik saya menjadi manusia yang lebih baik dalam beragama dan berkehidupan sosial lewat ajang dakwah mensyiarkan dan mencari Kebarokahan Al-Qur'an.
8. Ade Irma Yunita, teman tidak satu sekolah, tidak satu universitas, tapi dalam waktu singkat mampu merubah statusnya menjadi lebih dari sekedar teman, yaitu "sahabat bahkan keluarga" sebab banyaknya kesamaan karakter kepribadian kita dan karena kebaikannya yang telah menemani dan membantu perjuangan selama proses penelitian skripsi saya di Medan dari awal hingga akhir yang tak bisa saya balas hanya dengan ucapan terimakasih.
9. Teman seperjuangan saya M. Denny Al-Azis yang sering sekali bertanya terkait proses kemajuan atau perkembangan skripsi saya, yang selalu menanyakan kapan sidang serta mengingatkan dan memberi dukungan semangat dan lekas menyelesaikan skripsi agar mereka bisa wisuda bareng

saya. Serta Jimmy Pranata dan Anggun Maidah teman tempat saya banyak bertanya selama proses penulisan skripsi.

10. Almamaterku tercinta, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa'	ĥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	đ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža'	ž	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We

هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

مِنَاعِدَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عِدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلَّة	Ditulis	<i>'illah</i>
كِرْمَة الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	A
اِ	Kasrah	Ditulis	I
اُ	Dammah	Ditulis	U
دَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>A</i>
جَاهِلِيَّةٌ	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>A</i>
تَنْزِيلٌ	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>I</i>
كَرِيمٌ	Ditulis	<i>Karim</i>

4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لذين شركرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif +Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas nikmat, hidayah serta karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam selalu turunkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat karena berkat *ghiroh* perjuangan mereka, peluh serta darah yang tumpah bagi umat membuat penulis dapat merasakan nikmatnya menuntut ilmu saat ini. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

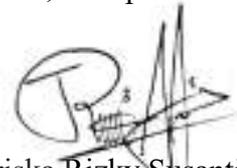
1. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. H. Afdawaiza M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, MM., selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang dengan sabarnya membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.

5. Joko Setyono, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya yang selama ini telah membantu, membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta banyak nasihat yang bersifat membangun selama proses penyusunan skripsi.
6. Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc., selaku dosen pembimbing PKL (Praktik Kerja Lapangan) yang telah membimbing saya dari awal proses saya melakukan PKL hingga akhir.
7. Hasan Al Banna, SEI., M.E. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan banyak sekali nasihat-nasihat yang bersifat membangun selama penulis
8. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
9. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
10. Seluruh karyawan Bank Sumut Syariah Medan yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian.
11. Orang tua tercinta (Bapak Nurhamdan dan Mardiah Lubis Mama ku tercinta) yang selalu memberi dukungan dan do'a yang mengalir tanpa putus dalam setiap langkah dan perjuangan hidup penulis. Terimakasih pula telah menabur sebaik-baik kasih sayang dan cinta kepada penulis.

12. Alm. Ngadimin dan Alm. Syahri Raub Lubis (kakek tersayang), Nek Kasih dan Maria Lubis (nenek tersayang) yang telah mendidik dan menyanyangi saya sejak kecil.
13. K.H. Robert Nasrullah Al-Hafidz, yang sudah menjadi seperti Bapak kandung saya di perantauan, yang sudah menjadi perantara yang Allah kirimkan dalam memberi rezeki tak terduga lewat Musabaqoh Al-Qur'an yang dari awal saat menginjakkan kaki diperantauan hingga detik ini masih dirasakan keberkahan atas do'a dan bimbingan seorang Guru Tahfidz yang selalu memberi wejangan dan nasihat kebaikan untuk mendidik saya menjadi manusia yang lebih baik dalam beragama dan berkehidupan sosial lewat ajang dakwah mensyiarkan dan mencari Kebarokahan Al-Qur'an.
14. Seluruh teman-teman MTS Mu'allimin Univa Medan, khususnya kelas B yang selama ini menjadi partner adventure dan sahabat dalam berbagi semangat dan kebahagiaan tak berujung.
15. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah 2016, khususnya PS B yang telah menjadi partner dalam berproses bersama.
16. Seluruh Takmir dan Sahabat Masjid Laboratorium Agama UIN Sunan Kalijaga serta UKM JQH AL-Mizan yang bagi saya sudah menjadi seperti keluarga.
17. M. Denny Al-Azis, Jimmy Pranata, Anggun Maidah, yang telah memberikan support serta membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
18. Serta seluruh keluarga besar, teman-teman, kerabat, saudara yang telah mendukung dan mendoakan saya yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan berlipat ganda, Allah karuniai nikmat dan keberkahan tak terhingga kepada semuanya. Serta diharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Aamiin.

Yogyakarta, 14 April 2021



Triska Rizky Susanti
NIM. 16820057



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	x
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
ABSTRAK.....	xxii
ABSTRACT.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II LANDASAN TEORI.....	16
A. Kecerdasan Emosional.....	16
B. Pengalaman Kerja.....	24
C. Stres Kerja.....	29
D. Etos Kerja.....	34
E. Telaah Pustaka.....	44

F. Pengembangan Hipotesis	52
G. Kerangka Pemikiran.....	54
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	56
A. Jenis Penelitian.....	56
B. Sumber Dataa Penelitian	56
C. Populasi dan Sampel	57
D. Metode Pengumpulan Data	58
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	59
F. Instrumen Penelitian.....	62
G. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian	63
H. Teknik Analisis Data.....	65
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	70
A. Tempat dan Waktu Penelitian	70
B. Karakteristik Responden	71
C. Hasil Penelitian	74
D. Pembahasan Hasil Penelitian	87
BAB V PENUTUP.....	96
A. Kesimpulan	96
B. Keterbatasan Penelitian.....	98
C. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA.....	99
LAMPIRAN.....	xxiii

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	45
------------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah	2
Tabel 1.2 Data NPF PT. Bank Sumut Syariah Medan	11
Tabel 1.3 Data ROA Bank Sumut Syariah Medan	11
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	43
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	49
Tabel 3.2 Skor Pada Skala Likert.....	53
Tabel 4.1 Rekapitulasi Kuisisioner.....	62
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	63
Tabel 4.3 Data Usia Responden.....	64
Tabel 4.4 Masa Kerja Karyawan.....	65
Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden.....	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikoleniaritas	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	75
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	77
Tabel 4.15 Jawaban Kuisisioner Variabel X_1	80
Tabel 4.16 Jawaban Kuisisioner Variabel X_2	83
Tabel 4.17 Jawaban Kuisisioner Variabel X_3	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Terjemahan Ayat Al-Qur'an	xxiii
Lampiran II	Kuesioner Penelitian	xxiv
Lampiran III	Hasil Output Excel	xxxI
Lampiran IV	Hasil Output Pengujian SPSS	xxxix
Lampiran V	Dokumentasi Penelitian	xlix
Lampiran VI	Surat Izin Penelitian.....	1
Lampiran VII	Daftar Riwayat Hidup	li



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan stres kerja terhadap etos kerja karyawan PT Bank Sumut Syariah Medan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah etos kerja karyawan. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan stres kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Sumut Syariah Medan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling atau sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 47 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Analisis yang digunakan adalah teknik regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Kata kunci: Etos Kerja Karyawan, Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja.



ABSTRACT

This study aims to explain the influence of the emotional intelligence, work experience, and work stress on employee work ethic Sumut Syariah Bank in Medan. The dependent variable in this study is employee work ethic. While the independent variables in this study are emotional intelligence, work experience, and work stress. The population in this study were all employees of Medan Sumut Syariah Bank. The sampling method used was saturated samples or total sampling, all members of the study population of 47 peoples. Data collection was carried out through questionnaires and interviews. The analysis used is multiple linear regression techniques. The analysis shows that the emotional intelligence and work experience have a positive affect on employee work ethic. While the work stress have a negative affect on employee work ethic.

Keywords: Employee Work Ethic, Emotional Intelligence, Work Experience, and Work Stess.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan dan perkembangan ekonomi merupakan fenomena penting yang senantiasa dialami dunia. Salah satu faktor penunjang yang menjadi kekuatan dalam perkembangan ekonomi di Indonesia adalah sektor perbankan syariah. Sebagaimana termuat UU No.21 Tahun 2008 bab 2 pasal 2 dijelaskan bahwa perbankan syariah ialah lembaga keuangan syariah yang kegiatan operasionalnya dijalankan berlandaskan prinsip dan asas-asas syariah, demokrasi ekonomi, serta prinsip kehati-hatian. Dalam hal ini perbankan syariah meliputi Bank Syariah yang terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, serta meliputi Unit Usaha Syariah. Kemudian pada bab 1 pasal 1 dijelaskan bahwa unit usaha syariah (UUS) merupakan unit kerja dari kantor pusat Bank Umum Konvensional lalu berfungsi sebagai kantor induk yang segala kegiatan usaha di dalamnya juga berlandaskan prinsip syariah.

Setiap tahunnya hingga kini terjadinya perkembangan yang signifikan pada perbankan syariah, baik meningkatnya jumlah kantor Bank Umum Syariah (BUS), Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), maupun Unit Usaha Syariah (UUS) yang tersebar di Indonesia.

Dalam mencapai tujuannya, perbankan syariah harus mampu bersaing dengan meningkatkan mutu perusahaan yang tidak hanya berfokus dalam hal aset atau keuangannya saja, namun juga harus memperhatikan

kualitas sumber daya manusia di antara banyaknya jumlah tenaga kerja perbankan syariah saat ini.

Tabel 1. 1
Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah

Bank	2017	2018	2019	2020
BUS	51.068	49.516	49.654	50.212
UUS	4.678	4.955	5.186	5.326
BPRS	4.619	4.918	6.620	6.750
Total	60.365	59.389	61.460	62.288

Sumber: Statistik Perbankan Syariah Desember 2020¹

Data tersebut menjelaskan bahwa jumlah tenaga kerja perbankan syariah bersifat fluktuatif. Karena pada tahun 2018 terjadi penurunan jumlah karyawan pada Bank Umum Syariah, kemudian kembali meningkat pada tahun 2019 hingga sekarang. Berbeda dengan jumlah tenaga kerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dan Unit Usaha Syariah yang terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Banyaknya tenaga kerja yang ada belum menjamin baiknya kualitas kerja individu. Karena yang hingga kini masih jadi permasalahan adalah belum tersedianya sumber daya manusia berkualitas dan memadai dalam mengimbangi pesatnya pertumbuhan perbankan syariah. Justru belum tertanamnya didikan dan belum melekatnya jiwa profesionalisme kerja pada sumber daya manusia profesional dapat menjadi salah satu penyebab

¹ Web OJK (Otoritas Jasa Keuangan), diakses pada <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah-Desember-2020.aspx> halaman 4, pada tanggal 10 Februari pukul 08.50 WIB.

terhambatnya perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia (Rusydiana, 2016).

Manajemen sumber daya manusia yang baik merupakan modal utama dan unsur penting yang harus diperhatikan setiap perusahaan agar tetap maju dan bertahan dalam menghadapi berbagai kompetisi global, bukan untuk jangka pendek, melainkan untuk investasi jangka panjang. Kegiatan perusahaan akan mengalami kendala dan ketidaklancaran tidak jika sumber daya manusia tidak berperan dalam mengoperasikannya. Karena manusia adalah aset berharga yang berperan aktif dan dominan, sebagai pelaku, perencana, penggerak dan penentu terwujudnya tujuan dan keberhasilan organisasi (Hasibuan, 2012).

Uraian di atas menjelaskan bahwa yang menjadi kebutuhan strategis bagi perusahaan adalah kebutuhan akan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Sumber daya manusia dikatakan jika pada sumber daya manusia tersebut memiliki komponen etos kerja yang baik di dalam dirinya. Dikarenakan etos kerja menjadi fondasi penting dalam upaya peningkatan kualitas tenaga kerja, baik bagi individual, organisasional, maupun sosial (Nugroho, 2014).

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku dan semangat kerja positif individu dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya tanpa mengabaikan nilai-nilai kebaikan atau keburukan yang ada untuk selalu dipertimbangkan dalam menunjukkan tingkah laku kerja. Etos Kerja

yang tinggi menuntun karyawan dalam memberikan hasil kerja terbaik. Bagi karyawan yang beretos kerja, maka akan lebih cepat dalam melaksanakan pekerjaannya, selalu berusaha mengurangi dan menghindari kerusakan serta kesalahan pekerjaan, memperkecil tingkat absensi dan tingginya loyalitas terhadap pekerjaan maupun perusahaan. Dengan demikian karyawan yang memiliki etos kerja tinggi sangat dibutuhkan perusahaan agar dapat membawa perusahaan menjadi lebih maju.

Etos kerja yang tinggi akan tampak pada penilaian hasil kerja yang positif karena menganggap kerja sebagai suatu aktifitas yang bermakna dan hal yang luhur (Sinamo, 2011). Semakin tinggi tingkat kualitas etos kerja yang diwujudkan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kualitas karyawan tersebut (Sedarmayanti, 2009). Rendahnya etos kerja karyawan akan berdampak pada perusahaan, baik pada segi ekonomi, sosial, maupun budayanya. Dengan demikian, hal yang perlu menjadi perhatian secara cermat adalah bagaimana agar perusahaan dapat mewujudkan karyawan yang beretos kerja tinggi.

Faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja itu sendiri salah satunya ialah kecerdasan emosional (Pachrudianto, 2012). Pada umumnya kecerdasan selalu dihubungkan dengan akal (intelektual). Banyak yang beranggapan bahwa kecerdasan otak merupakan aspek terpenting dalam menentukan berbagai hal daripada kemampuan lain yang dianggap kurang penting. Namun pada realitanya dalam usaha mencapai keberhasilan, belum cukup jika hanya mengandalkan kecerdasan intelektual seseorang saja,

maka setelahnya barulah muncul istilah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual (Rohmah, 2018).

Kecerdasan emosional mempunyai peranan yang sangat penting dalam membentuk tingkah laku cerdas dan meraih kesuksesan, terutama bagi manusia yang kesehariannya tidak luput dari interaksi dengan manusia-manusia lainnya, yang belum cukup jika hanya mengandalkan logika dan kecerdasan intelektual saja. Melalui penelitiannya, Goleman menyatakan bahwa faktor penentu kesuksesan seseorang 80% berasal dari kecerdasan emosional, kemudian 20% lainnya ditentukan oleh kecerdasan intelektual. Tidak semua orang yang cerdas dalam akademik juga baik dalam pekerjaan dan berkehidupan sosialnya (Fadhilah, 2017).

Penjelasan di atas menyimpulkan bahwa pentingnya kecerdasan emosional untuk dimiliki setiap orang, karena perannya sangat dibutuhkan di berbagai tempat, baik di tempat kerja ataupun di luar tempat kerjanya dimana sebagai manusia membutuhkan adanya komunikasi dan jalinan hubungan satu sama lain. Sebab kecerdasan akademis atau tingginya IQ saja tidak cukup mampu untuk membantu seseorang dalam menghadapi kesulitan atau permasalahan hidup dan tidak menjamin orang tersebut dapat meraih kebahagiaan. Namun kecerdasan emosional dapat menjadi penentu seberapa baik seseorang dalam menggunakan dan memanfaatkan ilmu serta keterampilan lain yang kita dimiliki.

Menurut Chen, et.al Kecerdasan emosional berkontribusi dua kali lebih besar dalam membantu meraih kesuksesan di tempat kerja dibanding kemampuan kognisi. Kecerdasan emosi menuntun seseorang dalam mengatur suasana hati dan memposisikan emosi pada posisi yang tepat dalam menciptakan hubungan sosial yang positif. Jika seorang bijak dalam mengadaptasikan hatinya terhadap orang lain, maka tingkat emosionalitasnya akan baik dan akan lebih mudah baginya untuk beradaptasi dalam pergaulan dan lingkup sosialnya. Sebab emosi yang dikelola dengan baik dapat diterapkan dalam penyelesaian tugas, pemecahan masalah, dan bermanfaat untuk mendukung keberhasilan di berbagai bidang organisasi (Fatt dan Howe, 2003).

Selain dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dinyatakan bahwa etos kerja juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Orang yang berpengalaman akan lebih berkompeten dan cakap dalam menghadapi banyak hal daripada mereka yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman (Gibson, 2011). Hal ini sejalan dengan pernyataan Sulaeman (2014) bahwa tingginya pengetahuan dan luasnya keterampilan akan dimiliki oleh karyawan yang berpengalaman cukup lama dalam kerjanya yang mendorong pada kemampuan menciptakan kualitas hasil kerja yang lebih baik dibandingkan hasil kerja karyawan baru yang minim pengalamannya (Mangkat, dkk, 2019).

Menurut Manullang (2005) pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan kerja para pegawai karena

keterlibatannya dalam melaksanakan pekerjaannya selama waktu tertentu. Pertumbuhan suatu usaha dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya ialah faktor pengalaman kerja karyawannya. Sebab tumbuh kembangnya suatu usaha ditunjang oleh tingginya tingkat pengalaman para tenaga kerja perusahaan tersebut.

Seorang pelamar kerja yang sebelumnya sudah berpengalaman terhadap suatu pekerjaan cenderung berpeluang lebih besar akan dipilih daripada mereka yang tidak memiliki pengalaman, karena dianggap akan lebih mampu melaksanakan tugas-tugas kerja yang kelak akan diberikan (Erik, 2017). Hal tersebut berkaitan dengan pernyataan Gomes (2004) bahwa penempatan seorang karyawan atas dasar pengalaman kerjanya akan sangat mendukung terciptanya etos kerja karyawan yang tinggi dan berdampak pada baiknya hasil kinerja (Smayling et. al, 2012).

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian Adibah (2014), Yani (2016), dan Azizah (2020) yang menyimpulkan bahwa jika semakin tinggi pengalaman seseorang dalam pekerjaannya, maka akan menunjang semakin baik dan tinggi pula etos kerjanya. Namun, terdapat penelitian lain yang hasilnya berbanding terbalik dengan penelitian di atas, yaitu penelitian Sari (2019) yang menyimpulkan hasil penelitiannya berdasarkan hasil uji t bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh secara positif serta tidak signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan.

Hal yang tidak kalah pentingnya untuk dapat dikelola dengan baik oleh setiap perusahaan yang ingin mewujudkan keberhasilan adalah aspek stres kerja para karyawannya. Menurut Suryani et al. (2019) menjelaskan bahwa stres kerja adalah salah satu bidang yang menjadi perhatian utama di dalam organisasi yang merepresentasikan sebagai akibat dari berbagai permasalahan yang dihadapi oleh setiap individu dalam organisasi (Fardah dan Ayuningtias, 2020).

Stres kerja merupakan suatu perasaan cemas, tertekan, serta tegang yang dirasakan oleh karyawan ketika menjalani pekerjaan (Mangkunegara, 2003). Terdapat dua jenis kategori stres karyawan yaitu Stres kerja *on the job* (masalah di dalam pekerjaan) dan *off the job* (masalah di luar pekerjaan) (Dewi, 2014). Menurut Munandar (2008) pada umumnya stres kerja cenderung dapat memicu turunnya kinerja karyawan dan dapat merugikan perusahaan (Frichilia, dkk, 2016). Stres kerja dapat menjadi pengaruh negatif terhadap etos kerja karyawan, karena karyawan yang stres akan mengalami kecemasan pikiran, dapat berperilaku aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga menyebabkan etos kerja karyawan tersebut rendah dan berpengaruh terhadap tidak tercapainya hasil kinerja secara optimal (Hasibuan, 2012).

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meminimalisir stres kerja yang dialami oleh karyawannya agar kinerja karyawan semakin memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan dan agar perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya (Wartono, 2017).

Uraian di atas menyimpulkan bahwa adanya pengaruh negatif antara stres kerja dengan etos kerja karyawan yang telah dibuktikan melalui penelitian Norouzi, et.al (2017) yang mengungkapkan adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap etos kerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Birjani, et.al (2019) yang juga mengungkapkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Dibalik adanya beberapa hasil penelitian yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap etos kerja, namun ada juga hasil penelitian yang menjelaskan adanya stres kerja justru memiliki dampak positif terhadap etos kerja karyawan yang mempengaruhi pada meningkatnya kinerja karyawan. Seperti halnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Mahaputra dan Ardana (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan motivasi untuk semakin kuat dan semangat dalam berpotensi meningkatkan kinerja terbaik.

Merujuk pada teori-teori dan perbedaan hasil dari sumber-sumber penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, peneliti akan berusaha meneliti kembali pada objek penelitian yang berbeda. Hal tersebut menarik perhatian peneliti untuk kembali meneliti tentang bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan stres kerja yang terjadi pada etos kerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan.

Ada beberapa hal lain yang membuat peneliti tertarik melakukan penelitian di PT. Bank Sumut Syariah Medan diantaranya adalah, PT Bank Sumut Syariah merupakan salah satu Unit Usaha Syariah penerima

Penghargaan 1st Ranking The Most Expansive Financing dan 3rd Ranging The Best Customer Choice Medan Region tahun 2012, The Best Financing Growth-UUS SILO Asset 2-20 T pada acara TOP BUMD 2018 dalam ajang Karim Award 2018, dan penghargaan BPS BPIH Terbaik 2019 dari Badan Penyelenggara Haji². Namun jika diperhatikan pada data tersebut, PT. Bank Sumut Syariah Medan memperoleh penghargaan hanya pada tahun 2012, 2018, dan 2019. Sedangkan pada enam tahun setelahnya, PT. Bank Sumut Syariah tidak memperoleh penghargaan tersebut. Pada tahun 2020 kemarin juga bank tersebut tidak memperoleh penghargaan tersebut. Jika demikian, berarti terdapat permasalahan atau penurunan kinerja yang mungkin disebabkan oleh etos kerja karyawan tersebut.

Alasan lain penulis tertarik meneliti di PT. Bank Sumut Syariah Medan adalah karena melihat jumlah NPF yang diperoleh bersifat naik turun (fluktuatif), mengalami penurunan pada tahun 2018 menjadi 10,97%, lalu meningkat lagi menjadi 16,13%, dan pada akhir desember 2020 mengalami penurunan kembali menjadi 14,11%.

Tabel 1.2

Data NPF PT. Bank Sumut Syariah Medan

Tahun	NPF PT. Bank Sumut Syariah Medan
2017	15,35 %
2018	10,97 %
2019	16,13 %
2020	14,11 %

Sumber: PT. Bank Sumut Syariah Medan³

² <https://www.banksumut.co.id/prestasi/>. Diakses pada tanggal 25 Maret 2021 Pukul 10.10 WIB

³ Web OJK (Otoritas Jasa Keuangan), diakses pada <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah-Desember-2020.aspx> halaman 4, pada tanggal 10 Februari pukul 09.00 WIB.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa NPF dari tahun 2017 sebesar 15,35% mengalami penurunan pada tahun 2018 menjadi 10,97%, hal ini menunjukkan adanya indikasi bahwa etos kerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan semakin baik, karena semakin menurun nilai NPF berarti semakin banyak pembiayaan yang dapat tertagih, kemudian pada tahun 2019 nilai NPF nya naik drastis menjadi 16,13%, namun hal ini merupakan suatu kewajaran yang sangat patut dimaklumi karena pada tahun inilah munculnya pandemi *Covid-19* yang menyebabkan banyak pembiayaan macet yang tidak dapat tertagih, meski bagaimanapun baiknya etos kerja karyawannya, NPF nya tetap bisa saja meningkat, apalagi ada program dilaksasi dari pemerintah mengenai pembiayaan kredit karena *Covid-19* tersebut, kemudia pada tahun 2020 NPF nya mengalami penurunan kembali menjadi 14,11%, hal ini menunjukkan adanya indikasi bahwa memang etos kerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah itu baik.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali terkait etos kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Sumut Syariah Medan)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan pokok-pokok permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan?
3. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan permasalahan di atas maka tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengungkap apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan dan mengukur seberapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengungkap apakah pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan dan mengukur seberapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengungkap apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan dan mengukur seberapa besar pengaruhnya.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:

1. Bagi akademisi

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan pengetahuan dan sumbangsih pemikiran dan pengetahuan akademisi tentang pengaruh kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan stres kerja terhadap etos kerja karyawan.

2. Bagi praktis

Diharapkan penelitian ini menjadi manfaat yang dapat hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi dan masukan untuk PT. Bank Sumut Syariah Medan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan rujukan dan literatur pendukung dalam mengembangkan penelitian selanjutnya, sehingga antara penelitian sebelumnya dengan penelitian selanjutnya dapat saling melengkapi.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini dibuat dengan tujuan untuk memberikan penjelasan mengenai gambaran dari penelitian. Sistematika pembahasan ini mengandung informasi dan deskripsi singkat dari masing-masing bab yang menyusun penelitian pada skripsi ini agar dapat tersampaikan dengan runtut dan terarah. Selain itu, sistematika pembahasan bertujuan agar pembaca mudah dalam memperoleh sebuah gambaran

mengenai pokok pembahasan. Adapun bab-bab yang tersusun dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan hal yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian ini karena karena berisi beberapa isu yang berkaitan dengan judul penelitian, kemudian dijabarkan dengan sistematis pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini mengandung penjelasan teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, berisi penjabaran telaah pustaka dan kerangka teori penelitian yang mendukung kebenaran hipotesis sementara yang akan diteliti lebih lanjut dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan proses dilakukannya penelitian, baik tentang metode yang akan digunakan hingga bagaimana teknik perolehan dan pengolahan data yang akan dilakukan. Adapun penjabarannya ialah berisi jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber dan jenis data penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat lebih rinci hasil perolehan data kuisioner yang diolah, dianalisis, dan diinterpretasi berdasarkan hasil *output* pada SPSS. Pada bab ini juga mengandung uraian kesimpulan atas hipotesis yang

peneliti ajukan berdasarkan bukti analisis data yang telah di olah atau di uji dengan beberapa metode tertentu.

BAB V PENUTUP

Bab akhir ini berisi rangkuman atas uraian hasil analisis data yang telah dijelaskan diatas, juga memuat keterbatasan yang muncul pada penelitian, serta saran berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan agar dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya pada waktu yang akan datang.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan di PT. Bank Sumut Syariah Medan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT Bank Sumut Syariah Medan. Maka dapat dinyatakan bahwa H1 dalam penelitian ini **diterima**.
2. Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja PT Bank Sumut Syariah Medan. Maka dapat dinyatakan bahwa H2 dalam penelitian ini **diterima**.
3. Variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap etos kerja PT Bank Sumut Syariah Medan. Maka dapat dinyatakan bahwa H3 dalam penelitian ini **diterima**.
4. Variabel kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT Bank Sumut Syariah Medan. Maka dapat dinyatakan bahwa H4 dalam penelitian ini **diterima**.

B. Keterbatasan Penelitian

Bagaimanapun rancangan dan rencana yang telah peneliti susun dengan maksimal untuk melakukan penelitian ini, tetap saja masih terdapat beberapa keterbatasan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan etos kerja untuk mengetahui bagaimana dan seberapa besar pengaruhnya terhadap etos kerja karyawan. Penelitian ini tidak meneliti secara utuh dan lebih detail terkait aspek-aspek lainnya yang mungkin juga memiliki hubungan terhadap etos kerja karyawan.
2. Responden yang diteliti dalam penelitian ini sangat terbatas. Sehingga mempengaruhi hasil dari penelitian tersebut.
3. Dalam melakukan penyebaran kuisisioner dilakukan oleh pihak bagian dalam perusahaan yaitu pihak PT Bank Sumut Syariah Cabang utama Medan, lalu mereka yang menyebarluaskan kuisisioner ke seluruh karyawan PT Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pembantu lainnya. Hal tersebut menyebabkan peneliti tidak dapat memantau secara langsung bagaimana proses para responden dalam mengisi kuisisioner tersebut.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan dan hasil analisis yang telah peneliti jelaskan, kemudian peneliti ingin menyampaikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya serta pihak terkait lainnya. Maka dari itu berikut adalah saran dari peneliti :

1. Bagi Pihak Terkait

Bagi perusahaan sangat penting untuk memperhatikan tingkat stres kerja karyawannya. Jangan sampai karena tingginya stres yang dialami karyawan menyebabkan berkurangnya tingkat etos dalam kerjanya yang mengakibatkan pada terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti sebaiknya memantau secara langsung ketika responden mengisi kuisisioner. Hal tersebut dikarenakan agar menghindari terjadinya kekeliruan dan ketidaksesuaian dalam pengisian kuisisioner.
- b. Mencari objek penelitian dengan jumlah responden yang dapat lebih banyak untuk dijadikan sampel. Dengan kata lain jangan menggunakan objek penelitian yang jumlah populasinya sangat minim. Hal tersebut akan sangat mempengaruhi hasil penelitian yang dilakukan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, Ayuk W. 2014. Skripsi: Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. UIN Tulungagung.
- Alam, Tria A. 2017. Skripsi: Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palopo. IAIN Palopo
- Antonio, Syafi'i. 2001. *Bank Syariah dari Teori dan Praktek*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Astarani, Kili. 2011. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat Magang di Rumah Sakit Baptis Kediri. *Jurnal Stikes RS. Baptis Kediri Vol.4 No.1*
- Azizah, Erliana N. 2020. Skripsi: Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Kediri. IAIN Kediri.
- Birjani, Pour, dan Mehr. 2019. Investigating The Relationship Between Job-Stress and Emotional Intelligence With Social Responsibility In Doctors By Work Ethics. *Journal of Economic and Social Research. Vol.18, Special Issue 4.*
- Faderika, Anggi B. 2016. Skripsi: Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pertenunan Desa Boro

Kalibawang Kabupaten Kulon Progo. Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta.

Fadhilah, Miftahul. 2017. Skripsi: Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap
Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja pada PT. Temprina Media Grafika
Malang.

Fardah, Fagar F., dan Ayuningtias. 2020. Pengaruhy Stres Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja (Studi Pada CV. Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra
Manajemen (JMM Online)*.

Fitri, Euis N dan Hakim, Doni R. 2020. Optimalisasi Etos Kerja Guru SMK Jakarta
Barat Melalui Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional. *Jurnal
Penelitian Pendidikan dan Ekonomi Vol.17 Issue 1*.

Foster, Bill. 2001. Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM.

Frichilia, Mandey dan Tawas. 2016. Stres Kerja Serta Hubungannya dengan
Kinerja Karyawan Berdasarkan Gender (Studi Pada Karyawan PT. Bank
Danamon, TBK Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol.16 No.04*.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23
(Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas
Diponegoro.

Goleman, Daniel. 2005. *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Kinerja*.
Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Goleman, Daniel. 2007. *Emotional Intelligence: Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Hadiansyah, Andri dan Yanwar. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol.3, No.2*.
- Handoko, T. H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hiryanto, 2010. Sikap Tenaga Lapangan Dikmas (TLD) Terhadap Profesi dan Pengalaman Kerja Kaitannya Dengan Etos Kerja TLD dalam Pemberdayaan Masyarakat di DIY. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (Diklus) Vol.14, No.1*.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen* (Edition 1). BPFE.
- Irham, Ahmad. 2010. *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Kartikasari, Nova dan Harini. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan. *Journal Visionida, Vol.1, No.2*.
- Margono, S. 2003. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Norouzi, et.al. 2017. The Association between workplace spirituality and Job Stress with occupational ethics through mediating role of Job Enthusiasm among nurses in Zahedan City. *Journal Of Occupational Health and Epidemiology*.
- Novian. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Pegawai pada PT. Bussan Auto Finance Medan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen Vol.4 No,1*.
- Octavianus, Wungow R., dan Adolfini. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.6 No.03*.
- Paisal dan Anggarini. 2010. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada LBPP-LIA Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis Edisi ke-IV*.
- Pangarso, Astadi. 2017. Analisis Stres Kerja Pada PT. Pikiran Rakyat. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Prawitasari, Johana E. 1998. Kecerdasan Emosi. *Buletin Psikologi*.
- Qoyyimah, Abrianto, dan Chamidah. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA

- Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol.2, No.1.*
- Rismayanti dan Ramadona. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Adhi Pratama. *Journal of Applied Business and Economics (JABE) Vol.6, No.1.*
- Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Macanan Jaya.
- Samosir, Remalia. 2016. Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematang Siantar. *Jurnal SULTANIST Vol.5, No.2.*
- Santoso, Erik A. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso). *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi.*
- Sari, Dewi R. 2019. Skripsi: Pengaruh Pengalaman Kerja, Sosial Budaya, dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan di Baitul Maal Wal Tamwil Pahlawan Tulungagung.
- Sinamo, J. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Sulaeman, Ardika. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Kabupaten Subang. *Jurnal Ekonomi Trikonomika.*
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen* . Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-3. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanzeh, Ahmad. 2009. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Tjun, Setiawan, dan Setiana. 2009. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Pemahaman Akuntansi Dilihat dari Perspektif Gender. *Jurnal Akuntansi Vol.1 No.2*.
- Yani, Rinisti A. 2016. Skripsi: Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedung Ilir. IAIN Bengkulu.
- Yuliawan, Eko. 2012. Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Pindad Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil Vol.2, No,01*.