

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PENGALAMAN KERJA
DAN HUMAN RELATION TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS KARYAWAN BANK BPRS SE EKS KERESIDENAN
KEDU JAWA TENGAH)**



UIJ
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PROPOSAL SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA
STRATA SATU (S1)**

OLEH:

IVAN RAHMAD NURRAHMAN

NIM. 20108020036

DOSEN PEMBIMBING

MAHFUD ASYARI, SE., M.M.

NIP. 19880115 201903 1 004

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

2024

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PENGALAMAN KERJA
DAN HUMAN RELATION TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS KARYAWAN BANK BPRS SE EKS KERESIDENAN
KEDU JAWA TENGAH)**



UIP
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PROPOSAL SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA
STRATA SATU (S1)**

OLEH:

IVAN RAHMAD NURRAHMAN

NIM. 20108020036

DOSEN PEMBIMBING

MAHFUD ASYARI, SE., M.M.

NIP. 19880115 201903 1 004

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

2024

HALAMAN PENGESAHAN



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-785/Un.02/DEB/PP.00.906/2024

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PENGALAMAN KERJA DAN HUMAN RELATION TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN BANK BPRS SE EKS KERESIDENAN KEDU JAWA TENGAH)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **IVAN RAHMAD NURRAHMAN**
Nomor Induk Mahasiswa : **20108020036**
Telah diujikan pada : **Rabu, 29 Mei 2024**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A/B**

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Panitia
Mahfuz Auyari, S.E., M.M.
SIGNED

Valid ID: 60580726874



Pengaji I
Dr. Ratnita Rani Perini, S.Pd., M.M.
SIGNED

Valid ID: 60580726874



Pengaji II
Dr. Jehan Ali Aohar, S.Si., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 60580726874



Yogyakarta, 29 Mei 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Abdowaini, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 60580726874

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

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

Assalamualaikum wr. wb.

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

Nama : Ivan Rahmad Nurrahman
NIM : 20108020036
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja dan Human Relation terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BPRS Se Eks Keresidenan Kedu Jawa Tengah

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

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosayahkan. atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 22 Mei 2024
Pembimbing

MAHFUD ASYARI, S.E., M.SI.
NIP: 19880115 201903 1 004

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ivan Rahmad Nurrahman

Nim : 20108020036

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja dan Human Relation terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BPRS Se Eks Keresidenan Kedu Jawa Tengah” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri dan bukan merupakan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya terdapat pada penyusun.

Demikian, surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 22 Mei 2024



Ivan Rahmad Nurrahman
20108020036

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN MOTTO

“Yang tak bisa terobati biarlah mengering sendiri menghias tubuh dan yang mengevaluasi ragamu hanya kau sendiri. Mereka tak mampu melewati yang telah kau lewati tiap berganti hari rintangan yang kau hadapi”

- Baskara aka Hindia

“Bagaimanapun juga merawat cita-cita tak semudah berkata-kata. Rencana berikutnya rajut lagi cerita, merapal doa, gas sekencangnya”

-Farid Stevy aka FSTVLST



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji syukur atas nikmat, ridho, dan kesempatan yang Allah SWT berikan kepada saya, sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini kupersembahkan sebagai wujud kasih sayang, bakti dan terimakasihku kepada kedua orang tuaku yaitu Bapak Yanto dan Ibu Ida yang senantiasa memberikan limpahan kasih sayang, doa yang tulus, pengorbanan dan dukungan secara material maupun non material kepada saya, sehingga saya mampu menyelesaikan pendidikan ini hingga akhir.

Kepada kerabat dekat yang kusayangi yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu atas dukungan dan doa.

Tak lupa kepada seluruh dosen UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dalam proses belajar saya hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
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 republic 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	Sa'	ṣ	Es (dengn titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Za'	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Ḍa'	Ḍ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'Ain	‘	Koma terbalik diatas
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
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعدّدة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدّة	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 diperlakukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	Hikmah
جزية	Ditulis	Jizyah
كرمة الأولياء	Ditulis	Karamah al auliya'

D. Vocal Pendek dan Penerapannya

Semua tā' marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir 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.

اَ	Fathah	Ditulis	a
اِ	Kasrah	Ditulis	i
اُ	Dhammah	Ditulis	u
فعل	Fathah	Ditulis	Fa'ala
ذکر	Kasrah	Ditulis	Zukira
يذهب	Dhammah	Ditulis	Yazhabu

E. Vocal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vocal 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>
لنشكرتم	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 Syamsiah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiah tersebut.

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

I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur hanya bagi Allah atas segala hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja dan Human Relation terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BPRS Se Keresidenan Kedu Jawa Tengah”**. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpah-curahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, Keluarga dan Sahabatnya.

Alhamdulillah atas ridho Allah SWT dan bantuan dari semua pihak, akhirnya skripsi ini dapat terealisasikan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini sudah sepatutnya penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdzwaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Dosen Penasihat Akademik.
4. Bapak Mahfud Asyari, SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi ini
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga atas ilmu pengetahuan dan wawasan yang sangat bermanfaat
6. Seluruh staff dan karyawan bagian Tata Usaha FEBI UIN Sunan Kalijaga atas pelayanannya
7. Kedua orang tua saya, Bapak Yanto dan Ibu Ida Istikharoh yang selalu menjadi penyemangat bagi saya dalam setiap hal yang telah memberi dukungan moril dan materil serta mendo'akan hingga detik ini saya mampu menyelesaikan pendidikan S1
8. Kakak saya, Agung Setiyoko yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini

9. Kepada Cindy Alvitassani sebagai partner special saya, terimakasih telah menjadi sosok pendamping dalam segala hal, yang menemani meluangkan waktunya, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan dan memberi semangat untuk terus maju tanpa kenal kata menyerah dalam segala hal untuk meraih apa yang menjadi impian saya.
10. Untuk seluruh sahabat-sahabat saya yang senantiasa memberikan bantuan dan mendukung saya dalam keadaan suka maupun duka.
11. Teman-teman seperjuangan Prodi Perbankan Syariah angkatan 2020, terima kasih telah menemani, saling membantu selama perkuliahan dan memberikan kenangan yang berkesan di UIN Sunan Kalijaga
12. Seluruh responden yang telah membantu penelitian ini dengan meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner
13. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, maka dari itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi berkembangnya pengetahuan penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.

Yogyakarta, 22 Mei 2024

Penyusun

Ivan Rahmad Nurrahman

NIM. 20108020036

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK.....	xix
<i>ABSTRACT</i>	xx
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II.....	10
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	10
A. Landasan Teori.....	10
B. Kajian Pustaka.....	25
C. Kerangka Teoritik	28
D. Pengembangan Hipotesis	28
E. Definisi Oprasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.

BAB III	31
METODE PENELITIAN	31
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	31
B. Populasi dan Sampel	31
C. Sumber Data.....	33
D. Metode Pengumpulan Data	34
E. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV	37
HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	37
B. Analisis Karakteristik Responden	37
C. Hasil Penelitian	39
BAB V	60
PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Keterbatasan Penelitian	60
C. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	63

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pertumbuhan Aset BPRS Keresidenan Kedu	2
Tabel 2.2 Kajian Pustaka	26
Tabel 3.1 Skor Pertanyaan	33
Tabel 4.1 Profil Responden Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Profil Rentang Usia	41
Tabel 4.3 Profil Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Etos Kerja	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Human Relation	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)	53
Tabel 4.14 Hasil Uji F	54
Tabel 4.15 Hasil Uji t	56

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian 29



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2 Data Jawaban Kuesioner Responden.....	74
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS 25.....	78
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....	86
Lampiran 5 Curriculum Vitae	88



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja dan Human Relation terhadap Etos Kerja Karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank BPRS Se Eks Keresidenan Kedu Jawa Tengah. Menggunakan teknik *convenience sampling* untuk generalisasi dengan tingkat kesalahan rendah sehingga sampel yang digunakan adalah 31 karyawan Bank BPRS di Eks Keresidenan Kedu Jawa Tengah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif, yang kemudian dianalisis menggunakan *spss versi 25*. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh dari variabel pengalaman kerja dan human relation terhadap etos kerja. Sedangkan pada variabel kecerdasan emosional terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel dan metode yang variatif yang mendukung peningkatan etos kerja.

Kata Kunci: Etos Kerja, Bank Syariah, Sumber Daya Manusia, Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja, Human Relation



ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of Emotional Intelligence, Work Experience and Human Relations on Employee Work Ethic. The object of this research is BPRS Bank Employees Se Eks Keresidenan Kedu Central Java. Using convenience sampling technique for generalization with a low error rate so that the sample used was 31 BPRS Bank employees in Eks Keresidenan Kedu Central Java. The method used in this research is quantitative, which is then analyzed using spss version 25. The results showed no influence of work experience and human relations variables on work ethic. While in the emotional intelligence variable there is a positive and significant influence on work ethic. It is hoped that future researchers can use varied variables and methods that support the improvement of work ethic.

Keywords: *Work Ethic, Islamic Bank, Human Resources, Emotional Intelligence, Work Experience, Human Relation*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan dan perkembangan ekonomi merupakan fenomena penting yang dialami oleh seluruh negara di dunia. Perbankan adalah salah satu faktor yang memainkan peran vital dalam pembangunan dan pengembangan ekonomi nasional. Aktivitas utama perbankan adalah mengumpulkan dan menyalurkan dana, sesuai dengan perannya sebagai pengumpul dana dari masyarakat dan penyalur kembali dana tersebut untuk berbagai keperluan atau sebagai perantara keuangan (Rahayu, 2020). Secara lebih rinci, bank dapat berperan sebagai agen kepercayaan, agen pembangunan, dan agen penyedia layanan (Amtiran, 2020).

Sistem perbankan di Indonesia secara umum menggunakan *dual banking system*, yang mencakup bank konvensional dan bank syariah. Dual banking system ini memberikan fleksibilitas dan pilihan bagi masyarakat dalam memilih layanan perbankan yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi mereka, baik itu yang berbasis konvensional maupun yang berbasis prinsip-prinsip syariah. Sebagaimana diatur oleh Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998, struktur perbankan di Indonesia mencakup dua jenis bank yaitu Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Bank Umum melayani berbagai aktivitas perbankan secara luas dan kompleks, sementara BPR lebih fokus pada layanan kepada masyarakat kecil dan menengah dengan produk dan layanan yang lebih sederhana (Drs. Ismail, 2017).

Selain itu, berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, struktur perbankan syariah juga terdiri dari dua jenis bank yaitu Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). BUS beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah, tanpa menggunakan bunga dan mengadopsi sistem bagi hasil, sementara BPRS mirip dengan BPR tetapi beroperasi berdasarkan prinsip

syariah. BPRS menawarkan produk dan layanan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, seperti pembiayaan dengan sistem bagi hasil dan produk syariah lainnya (Drs. Ismail, 2017). Bank syariah memainkan peran krusial dalam mendukung perekonomian nasional. Hal tersebut juga didukung melalui kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) yang dimiliki, mereka dapat memastikan bahwa layanan yang diberikan berkualitas tinggi dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta prinsip-prinsip yang berlaku. Dengan demikian, SDM yang berkualitas tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi tetapi juga berkontribusi pada stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

SDM merupakan aset penting bagi setiap perusahaan, karena menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya. SDM dalam perbankan syariah terutama BPRS memainkan peran yang sangat vital dalam memastikan keberhasilan operasional dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah. Kualitas dan kompetensi SDM di sektor ini menentukan sejauh mana BPRS dapat memenuhi kebutuhan nasabah, menjaga integritas, serta mendukung pertumbuhan ekonomi secara umum. Dalam mencapai tujuannya, perbankan syariah terutama BPRS harus mampu bersaing dengan meningkatkan mutu perusahaan yang berfokus dalam beberapa hal terutama pada hal aset dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Pertumbuhan Aset
BPRS Se Eks Keresidenan Kedu Jawa Tengah

BPRS	Tahun			
	2020	2021	2022	2023
Aset BPRS Meru Nusantra Magelang	20.669.135	33.903.957	45.432.655	52.517.893
Aset BPRS Ikhsanul Amal Kebumen	23.512.413	25.270.281	26.083.310	27.684.597

Sumber: Statistik Perbankan Syariah OJK

Tabel 1.1 menunjukkan perkembangan BPRS di Eks Keresidenan Kedu Jawa Tengah dari tahun 2020 hingga 2023, terutama dari segi pertumbuhan aset. Salah satu BPRS yang menonjol adalah Bank BPRS Meru Nusantara Magelang. Bank ini mengalami lonjakan aset yang signifikan sebesar 11.528.698 pada periode 2021-2022 (OJK, 2024). Lonjakan ini sangat luar biasa mengingat banyak bank lain mengalami penurunan aset akibat pandemi *COVID-19*. Pencapaian ini tidak hanya menunjukkan ketahanan bank terhadap kondisi ekonomi yang sulit tetapi juga mengindikasikan SDM yang berkualitas dan dedikasi karyawan dalam mengelola dan meningkatkan aset bank selama periode yang penuh tantangan.

Keberhasilan suatu organisasi, baik itu besar maupun kecil, tidak hanya bergantung pada sumber daya alam (SDA) yang tersedia, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang bertanggung jawab dalam melaksanakan, merencanakan dan mengendalikan aktivitas perusahaan tersebut. Oleh karena itu, kita tidak hanya melihat SDM sebagai sumber daya semata, tetapi lebih sebagai modal atau aset yang berharga bagi institusi atau organisasi tersebut (Bukit et al., 2016). Hal tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan yang krusial bagi organisasi adalah memiliki SDM yang kompetensi dan berkualitas tinggi. SDM dianggap memenuhi syarat jika mereka memiliki etos kerja yang kuat. Hal ini karena etos kerja merupakan dasar untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, baik secara sosial, organisasi, maupun individu (Akbar et al., 2023).

Etos kerja mencakup serangkaian perilaku dan semangat positif yang dimiliki individu dalam menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi, tanpa mengabaikan nilai-nilai moral yang harus dipertimbangkan dalam perilaku kerja. Bagi karyawan yang memiliki etos kerja yang berkualitas, mereka lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan, selalu berusaha untuk mencegah kerusakan dan kesalahan, mengurangi tingkat absensi, serta menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan. Etos kerja yang kuat akan tercermin dalam evaluasi positif

terhadap hasil kerja, karena individu menganggap pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna dan mulia (Sinamo, 2011). Menurut Lawu (2019) semakin maksimal tingkat etos kerja karyawan akan berpengaruh baik juga cara kerja karyawan tersebut. Kurangnya kemampuan karyawan dalam hal etos kerja akan berpengaruh negatif pada organisasi, baik secara sosial, ekonomi maupun budaya. Karena itu, penting untuk memberikan perhatian yang serius agar perusahaan bisa menghasilkan karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi.

Menurut Malla Avila (2022) dan Bidin A (2017) etos kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal (dari dalam) dan faktor eksternal (dari luar). Faktor internal di antaranya yaitu pengalaman kerja, agama, pendidikan/kecerdasan emosional, motivasi, usia dan jenis kelamin. Kemudian faktor eksternal dari etos kerja yaitu budaya, sosial dan politik, kondisi lingkungan, struktur ekonomi, tingkat kesejahteraan dan perkembangan bangsa lain.

Salah satu faktor *internal* yang mempengaruhi etos kerja yaitu kecerdasan emosional mencerminkan karyawan dengan etos kerja yang tinggi tidak hanya dinilai dari kemampuan kerjanya yang sempurna, namun hal ini juga dapat tercermin dari kemampuan individu dalam menguasai, memotivasi, mengelola emosi diri, dan kemampuan berinteraksi sosial dengan orang lain, yang umumnya disebut sebagai kecerdasan emosional (Martin, 2000). Menurut Goleman (2016) Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengamati dan mengelola emosi, baik emosi diri sendiri maupun orang lain, serta memanfaatkan emosi tersebut sebagai panduan dalam berpikir dan bertindak. Maka dari itu, sangat penting meraih kesuksesan guna mencapai kinerja yang unggul dalam pekerjaan dengan kecerdasan emosional. Dengan kecerdasan emosional, karyawan mampu mengelola emosi mereka dengan efektif, sehingga karyawan dapat berinteraksi dan bekerja sama menuju tujuan dan sasaran organisasi (Yenti et al., 2014).

Faktor eksternal berikutnya yang dapat memengaruhi etos kerja karyawan dalam organisasi adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja diperoleh karyawan yang sudah menghabiskan banyak waktu dalam jam kerja, yang diharapkan dapat memberikan solusi untuk berbagai masalah yang timbul, sesuai dengan kapabilitas individu masing-masing karyawan. Menurut Boatwright dan Slate dalam penelitian Yani (2016) Ini menyatakan bahwa orang yang telah bekerja selama 1-2 tahun memiliki etos kerja yang lebih kuat daripada mereka yang baru bekerja kurang dari 1 tahun. Semakin lama seseorang bekerja, semakin besar peluangnya untuk mengembangkan dan menggunakan keterampilannya, serta mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan memperoleh jaminan keamanan.

Selain faktor *internal*, ada juga faktor *eksternal* yang memengaruhi etos kerja, salah satunya adalah hubungan yang baik antara sesama anggota karyawan atau yang sering disebut sebagai hubungan antar manusia (*human relation*), yang dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan lainnya. *Human relation* dalam konteks kegiatan organisasional bertujuan untuk mengintegrasikan karyawan ke dalam lingkungan yang mendukung kerjasama tim, meningkatkan produktivitas, serta memberikan kepuasan kerja (Amrullah Nur, 2019). Kegiatan *human relation* selalu terkait erat dengan prinsip-prinsip manajemen yang membantu mengoordinasikan semua aktivitas yang terjadi dalam perusahaan.

Teori-teori di atas didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya namun masih terdapat kesenjangan penelitian antara satu peneliti dengan yang lainnya. Seperti penelitian Imam Syawali (2022) dengan hasil bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap etos kerja di lingkungan kantor dinas Kalimantan Selatan. Kemudian Penelitian Elizaran Sumarno (2022) yang melakukan penelitian di SMK Swasta Kecamatan Medan Tambung memiliki hasil kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Selanjutnya penelitian Adibah (2014) dengan objek penelitian karyawan Bank BNI Syariah KC Kediri menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Penelitian ini juga mendukung penelitian Alfian & Susanti (2022) yaitu pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja. Sedangkan dalam penelitian Sari (2020) memiliki hasil pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

Adapun penelitian tentang human relation, penelitian Sugianti (2020) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel human relation terhadap etos kerja Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Banjar. Sedangkan penelitian dari Seno (2020) dan Galih (2017) menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel human relation terhadap etos kerja karyawan.

Dengan paparan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di BPRS Se Keresidenan Kedu Jawa Tengah dengan menggunakan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja dan Human Relation terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank BPRS Se Eks Keresidenan Kedu Jawa Tengah)”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, ada beberapa isu pokok yang dapat diformulasikan sebagai masalah penelitian, antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Kecerdasan emosional terhadap Etos Kerja karyawan Bank BPRS Se Eks Keresidenan Kedu Jawa Tengah?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja karyawan Bank BPRS Se Eks Keresidenan Kedu Jawa Tengah?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Human Relation terhadap Etos Kerja karyawan Bank BPRS Se Eks Keresidenan Kedu Jawa Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan rumusan masalah, tujuan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel Kecerdasan Emosional terhadap Etos Kerja karyawan Bank BPRS Se Eks Keresidenan Kedu Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja karyawan Bank BPRS Se Eks Keresidenan Kedu Jawa Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel Human Relation terhadap Etos Kerja karyawan Bank BPRS Se Eks Keresidenan Kedu Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Untuk menyumbangkan pemahaman dan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terkait dengan aspek seperti kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan hubungan antarpribadi, serta untuk mendukung perkembangan teori yang ada. Tujuannya adalah agar bisa menjadi pedoman bagi peneliti yang tertarik menggunakan topik-topik terkait SDM, seperti

kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan harga diri, baik dalam konteks perbankan maupun lembaga keuangan lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi Bank Syariah

Hasil penelitian ini dapat memberikan referensi dan masukan yang berharga bagi pihak bank. Kemudian menjadi landasan untuk menemukan strategi yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia di Bank BPRS di Eks Karesidenan Kedu Jawa Tengah. Tujuannya adalah untuk mengembangkan SDM yang dimiliki oleh bank tersebut agar dapat bersaing secara efektif di masa depan, serta untuk menjaga dan menambah kinerja perbankan dengan memanfaatkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi.

b. Bagi Peneliti

Peneliti berharap penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan pengembangan pemahaman mengenai faktor yang mempengaruhi SDM diantaranya kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan hubungan antarpribadi, yang diperoleh dengan kegiatan perkuliahan bagi peneliti selanjutnya. Serta untuk meningkatkan keterampilan dalam menulis karya ilmiah.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tugas akhir ini, terdapat lima bab pembahasan yang disusun secara sistematis. Sistematika ini mencerminkan alur pemikiran penulis dari awal hingga akhir. Adapun penjelesannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama ini membahas latar belakang penelitian yang mencakup fenomena mengenai objek penelitian, dasar teori yang mendukung fenomena tersebut, dan data-data pendukung yang relevan. Selain itu, bab ini juga memuat rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian, tujuan

serta manfaat dari penelitian ini. Terakhir, bab ini mengakhiri dengan membahas sistematika pembahasan yang memberikan gambaran mengenai arah penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab kedua ini mendefinisikan dan menjelaskan konsep-konsep yang terkait dengan penelitian, yang kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang relevan. Selain itu, bab ini juga membahas penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang saat ini dilakukan oleh penulis. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu ini, penulis merangkai kerangka pemikiran dan merumuskan hipotesis untuk memperjelas pemahaman terhadap penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini merangkum variabel penelitian yang dipertimbangkan, metode pengumpulan data, serta definisi operasionalnya. Selain itu, dilakukan penjelasan mengenai teknik analisis yang akan digunakan, termasuk alat analisis yang relevan untuk penelitian tersebut.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merinci hasil temuan dari penelitian, termasuk analisis deskriptif dan penerapan dari data yang telah diolah. Penjelasan yang disajikan menghubungkan temuan tersebut dengan rumusan masalah yang telah diajukan sebelumnya pada bab awal.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini adalah rangkuman dari temuan penelitian, termasuk kesimpulan yang diambil dari hasil-hasil tersebut. Selain itu, bab ini juga mencakup rekomendasi dan saran untuk berbagai pihak yang terlibat dalam studi ini. Selain itu, kelemahan yang teridentifikasi dalam penelitian juga disorot sebagai titik fokus untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sebagai kesimpulan dari analisis data dan diskusi yang dilakukan oleh peneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan hubungan manusia terhadap etos kerja karyawan di Bank BPRS Se Keresidenan Kedu Jawa Tengah, peneliti mencapai kesimpulan berikut:

1. Variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Uji statistik menunjukkan bahwa nilai thitung variabel kecerdasan emosional lebih besar dari ttabel ($5,296 > 2,045$), dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga H1 diterima.
2. Variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai thitung variabel pengalaman kerja lebih kecil dari ttabel ($0,331 < 2,045$), dengan nilai signifikansi $0,743 > 0,05$, sehingga H2 diterima.
3. Variabel human relation secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Analisis statistik menunjukkan bahwa nilai thitung variabel human relation lebih kecil dari ttabel ($1,034 < 2,045$), dengan nilai signifikansi $0,310 > 0,05$, sehingga H3 diterima.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Peneliti memilih untuk memusatkan perhatian pada kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan human relation sebagai faktor-faktor yang memengaruhi etos kerja karyawan, meskipun masih ada banyak aspek atau variabel lain yang dapat dibahas. Pemilihan variabel tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa ketiga faktor tersebut dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap

etos kerja dalam konteks penelitian ini. Meskipun demikian, ada banyak variabel lain yang mungkin juga memiliki pengaruh terhadap etos kerja dan dapat menjadi subjek penelitian di masa depan untuk pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi etos kerja karyawan.

2. Penelitian ini hanya mengandalkan kuesioner dan wawancara dengan satu karyawan untuk mengumpulkan data. Mengingat keterbatasan informasi yang diperoleh, diperkirakan akan diperlukan penggunaan lebih banyak metode pengumpulan data di masa depan untuk memastikan bahwa data yang ditemukan akurat, lengkap, dan komprehensif.

C. Saran

Penemuan penelitian menunjukkan bahwa beberapa rekomendasi diharapkan dapat membantu pihak-pihak yang terlibat. Rekomendasi yang ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Bagi Bank BPRS Ikhsanul Amal Kebumen dan BPRS Meru Nusantara Magelang**

Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional karyawan memiliki dampak pada etos kerja mereka, diharapkan agar karyawan terus mempertahankan aspek-aspek yang terkait dengan kecerdasan emosional. Hal ini mencakup peningkatan ketahanan dan semangat dalam bekerja, yang dapat menjadi motivasi tinggi untuk mencapai kinerja yang baik dalam pekerjaan. Kemudian, memperbaiki lingkungan kerja dan menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan Etos Kerja.

2. **Bagi peneliti selanjutnya**

Untuk penelitian berikutnya, diharapkan ada lebih banyak variabel independen yang digunakan. Ini dilakukan agar penelitian dapat menunjukkan kontribusi yang lebih besar terhadap etos kerja karyawan yang diteliti. Selain itu, untuk meningkatkan keandalan

penelitian, disarankan untuk menggunakan referensi yang lebih mutakhir dan memanfaatkan berbagai alat analisis yang lebih beragam. Kombinasi metode seperti observasi langsung, studi kasus, atau analisis dokumen dapat membantu mengisi celah informasi yang mungkin terlewatkan dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, A. W. (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. In *Perbankan Syariah IAIN Tulungagung*. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/id/eprint/139>
- Agama RI, K. (n.d.). *Quran Kemenag*. <https://quran.kemenag.go.id/>
- Akbar, A. P. N., Semmaila, B., & Labbase, I. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Kecerdasan Emotional, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makasar. *Journal on Education*, 6(1), 2733–2750. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/3316>
- Alfian, A., & Susanti, R. (2022). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Air Bangis. *Jurnal Economina*, 1(4), 740–750. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i4.167>
- Amelinda, P., & Ferryal, A. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja , Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediator Pada FMCG (fast-moving consumer goods) Multinasional Jakarta. *Ikraith Ekonomika*, 1(2), 84–92.
- Amrullah Nur, M. (2019). Pentingnya Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Komodifikasi*, 8, 314–334.
- Amtiran, P. Y. (2020). Dandung, Amtiran and Ratu/ Journal Of Management (SME's) Vol. 11, No.1, 2020, p65-82. *Journal Of Management*, 11(1). <http://ejurnal.undana.ac.id/JEM/article/download/2319/1680>
- bidin A. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Etos Kerja Pada Karyawan Non Medis-Rs Pku Muhammadiyah Surakarta. <https://Eprints.Ums.Ac.Id/51630/11/NASKAH%20PUBLIKASI.Pdf>, 4(1), 9–15.
- Bill, F. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Vol. 15, Issue 2).
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288–297.

<https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>

- Ismail. (2017). *Perbankan Syariah*.
<https://books.google.co.id/books?id=X9xDDwAAQBAJ>
- E. A, S. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso). *E-Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 1, 1–10.
- Effendy, O. (2003). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. PT Remaja Rosdakarya.
- Elizar an Sumarno. (2022). *Jurnal Mumtaz Juli 2021 Volume 1.No. 2. 1(2)*, 125–135.
- Fauzi, L. I., & Indartono, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt Adi Satria Abadi). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 7(1), 62–72.
<https://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/view/12889>
- Goleman, D. (2016). *emotional intelligence* (T. Hermaya (ed.)). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jansen, S. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 2614–3747.
[https://repository.bsi.ac.id/repo/files/257620/download/Pengaruh-Etos-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan-\(OJS-Manajerial-2019\).pdf](https://repository.bsi.ac.id/repo/files/257620/download/Pengaruh-Etos-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan-(OJS-Manajerial-2019).pdf)
- Maharani, A. (2014). *Mengenal Kecerdasan Emosional Dalam Pembelajaran Matematika*. 63–70.
- Malaya, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Malla Avila, D. E. (2022). Pengaruh Human Relation Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur. , 7787
 8.5.2017, 2003–2005.
- Muhlis. (2014). *Etos Kerja Dalam Ajaran Agama Islam*.
- Nadapdap, K. (2017). Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3, 2.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.

- Novian. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dengan Etos Kerja Pegawai Pada Pt. Bussan Auto Finance Medan*. 4(1), 1–13.
- OJK. (2024). *No Title*. Ojk.Go.Id. <https://ojk.go.id/id>
- Rahayu, R. S. (2020). Strategi Pemasaran Dalam Upaya Meningkatkan Jumlah Nasabah Tabungan Pada Bank Syariah Mandiri. *Electoral Governance Jurnal Tata Kelola Pemilu Indonesia*, 12(2), 6. <https://talenta.usu.ac.id/politeia/article/view/3955>
- Sainab. (2020). *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada bappeda kabupaten jeneponto*.
- Saputro, G. A., & Fathoni, A. (2017). Analisis Pengaruh (Human Relation / Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Dan Kinerja Karyawan Pt Karunia Adijaya Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3), 1–9. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/730/711>
- Sari, E. P. (2020). Elva puspita sari. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curu*.
- Sugianti, D. A., Purwanti, R. S., & Basari, M. A. (2020). Pengaruh Human Relation Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2, 26–38.
- Sugiyono. (2013). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta.CV.
- Suryani, F. D., & Aji, T. S. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Sdi Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3(3), 30–43. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v3n3.p30-43>
- Syawali, I., Suriadi, A., & Komalasari, S. (2022). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Al-Husna*, 2(1), 27. <https://doi.org/10.18592/jah.v2i1.4516>
- Widodo, B., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Human Relation, Lingkungan kerja terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang*.
- Yani, R. A. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir. In *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Instiitut Agama Islam Negeri Bengkulu*.
- Yenti, N., Machasin, & Amsal, C. (2014). Effect of Emotional Intelligence,

Intellectual Intelligence and Discipline to Nurses Performance in PMC Hospital Pekanbaru. *Jom FEKON*, 1(2), 1–21.

Zaini Miftach. (2018). *Pengaruh Human Relation Terhadap Etos Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada Pt. Semangat Baru Group Pekanbaru*. 53–54.

