

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pembahasan

Analisis deskriptif kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di Tulungagung. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di Tulungagung berdasarkan hasil penelitian menunjukkan: $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikansi t untuk kecerdasan emosional lebih kecil daripada probabilitas.

Dengan demikian, pengujian menunjukkan H_0 ditolak H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di Tulungagung.

Dari persamaan regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut: jika produktivitas kerja mengalami kenaikan, maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil analisis kecerdasan emosional pada karyawan BMT di Tulungagung, menunjukkan responden memiliki kecenderungan menyatakan setuju yaitu dari total 518 skor pernyataan responden sekitar 233 atau 44,9% dari skor yang menyatakan sangat setuju, 234 atau 45,1% menyatakan setuju, 31 atau 6% menyatakan netral, 18 atau 3% menyatakan tidak setuju, dan 2 atau 1% yang menyatakan sangat tidak setuju. Sedangkan untuk produktivitas kerja karyawan

BMT di Tulungagung, mayoritas responden juga menyatakan setuju yaitu dari total 370 skor pernyataan responden sekitar 140 atau 38% dari total skor yang menyatakan sangat setuju, 208 atau sekitar 56% menyatakan setuju, 20 atau 5% menyatakan netral, dan 2 atau 1% yang menyatakan tidak setuju. Sedangkan untuk koefisien korelasi, kedua variabel kecerdasan emosional dan produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama mempunyai hubungan yang tinggi.

Artinya dari sampel yang diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 4 BMT yang ada di Tulungagung dengan jumlah responden 37 karyawan, mayoritas responden menyatakan setuju dengan pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja, pernyataan setuju ini merupakan indikasi bahwa setiap kejadian yang digambarkan pada butir-butir pernyataan lebih banyak terjadi dari pada tidak terjadi.

Hal ini sesuai menurut Ary Ginanjar, kecerdasan emosi adalah hal-hal yang berhubungan dengan kecakapan emosi dan spiritual yaitu seperti konsisten (*istiqomah*), kerendahan hati (*tawadzu'*), berusaha dan berserah diri (*tawakal*), ketulusan (*keikhlasan*), totalitas (*kaffah*), keseimbangan (*tawazun*), integritas dan penyempurnaan (*ihsan*), semua itu dinamakan akhlakul karimah. Dalam kecerdasan emosi hal-hal tersebut di atas dijadikan sebagai tolok ukur tentang kecerdasan emosi.¹

Adapun uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan istiqomah ialah melakukan sesuatu baik melalui prinsip kontinuitas dan keabadian.

¹ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*, (Jakarta: Penerbit Arga, 2001), hal 199-200

2. Kecerdasan *Tawadzu'* artinya sikap rendah hati. Sikap ini adalah sikap seseorang yang tidak ingin menonjolkan diri sendiri dengan sesuatu yang ada pada dirinya.
3. Kecerdasan Tawakkal yaitu menyerahkan diri sepenuh hati, sehingga tiada beban psikologis yang dirasakan.
4. Kecerdasan ikhlas Secara terminologis yang di maksud dengan ikhlas adalah beramal semata-mata karna mengharapkan ridha allah SWT.
5. Kecerdasan *Kaffah* ialah menyikapi segala sesuatu secara penuh, kata *kaffah* diartikan sebagai *totality, entirety* (keseluruhan atau semuanya).
6. Kecerdasan *Tawazun* menurut bahasa berarti keseimbangan atau seimbang sedangkan menurut istilah tawazun merupakan suatu sikap seseorang untuk memilih titik yang seimbang atau adil dalam menghadapi suatu persoalan.
7. Kecerdasan *Ihsan* adalah yakin bahwa Allah senantiasa mengawasi apa yang dilakukannya. Apabila seorang karyawan memiliki sikap tersebut didalam menjalankan setiap pekerjaannya, maka dia dalam bekerja tidak akan mau untuk melakukan perbuatan yang dilarang, karena walaupun dia tidak diawasi oleh atasannya dia selalu merasa diawasi oleh Allah SWT.

Ketujuh faktor tersebut merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. sedangkan produktivitas adalah:

produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk

di dalamnya tenaga kerja itu sendiri. Dikutip oleh Rusli Syarif mengatakan bahwa “definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu”.²

Sumber-sumber ekonomi yang digunakan secara efektif memenuhi keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah melalui berbagai cara kerja, tidak pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya banyak hal yang bisa dihemat dan jelas waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan efisien. Hal tersebut diperkuat juga oleh penelitian terdahulu dari Muta’asifah dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di BMT (studi pada BMT Tazis Wonosobo)” pada tahun 2013. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 56 responden yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Dalam pengumpulan data, penelitiannya menggunakan teknik regresi linier berganda, dengan bantuan SPSS versi 20 for windows. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional pada antar karyawan berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada BMT Tamzis Wonosobo.

² Rusli Syarif. *Produktivitas*, (Jakarta: Depdikbud, 1991), hal 1