

Pengaruh Emotional Intelligence dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan dalam Etika Bisnis Islam: Studi pada Karyawan Generasi Z PT Asuransi Astra Buana Cabang Bandar Lampung

Cahya Komala Dewi¹, Okta Supriyaningsih², Muhammad Iqbal Fasa²

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

cahyakd11@gmail.com¹, oktasupriyaningsih@radenintan.ac.id²,

miqbalfasa@radenintan.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of emotional intelligence and reward on employee performance among Generation Z within the framework of Islamic business ethics. The research was conducted at PT Asuransi Astra Buana, Bandar Lampung Branch, using a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 35 respondents and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method. The analysis results indicate that neither emotional intelligence nor reward has a significant effect, whether partially or simultaneously, on employee performance. This is reflected in the significance values of the T and F tests, which exceed 0.05, and the very low R-Square value (0.015). These findings suggest that in the context of Generation Z employees at the company, other factors may have a more substantial influence on performance. The study highlights the importance of a more holistic managerial approach that aligns with the values of justice and balance as emphasized in Islamic business ethics.

Keywords: *emotional intelligence; reward; employee performance; islamic business ethics.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh emotional intelligence dan reward terhadap kinerja karyawan generasi Z dalam perspektif etika bisnis Islam. Penelitian dilakukan pada PT Asuransi Astra Buana Cabang Bandar Lampung dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 35 responden dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa baik kecerdasan emosional maupun reward tidak berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, yang tercermin dari nilai signifikansi uji T dan F yang lebih besar dari 0,05 dan nilai R-Square yang sangat rendah (0,015). Kesimpulannya, dalam konteks generasi Z di perusahaan ini, terdapat kemungkinan faktor lain yang lebih memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dua variabel yang diteliti. Penelitian ini menekankan perlunya pendekatan manajerial yang lebih komprehensif dengan mempertimbangkan nilai-nilai keadilan dan keseimbangan sebagaimana diatur dalam prinsip etika bisnis Islam.

Kata kunci : *Emotional Intelligence; Reward; Kinerja Karyawan; Etika Bisnis Islam.*

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan dunia bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi serta mampu bekerja secara efektif dan efisien akan memberikan kontribusi besar terhadap tercapainya tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2022). Namun, dalam pelaksanaannya, banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam mengelola tenaga kerjanya. Salah satu tantangan utama adalah pemberian penghargaan (reward) bagi karyawan, terutama bagi mereka yang bekerja lembur, serta

bagaimana perusahaan dapat memanfaatkan kecerdasan emosional (emotional intelligence) untuk menghadapi lingkungan kerja yang penuh tekanan (Luthans et al.,2021).

Di era modern ini, perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dunia kerja yang cepat. Salah satu perubahan besar terjadi dengan kehadiran Generasi Z (kelahiran antara 1997 hingga 2012) ke dalam dunia kerja. Generasi ini memiliki ciri khas yang berbeda dengan generasi sebelumnya, seperti lebih mementingkan keseimbangan hidup dan pekerjaan, ketergantungan terhadap teknologi yang tinggi, serta perhatian terhadap isu sosial dan kesejahteraan pribadi (Twenge, 2017; Dimock, 2019).

Berbeda dari generasi sebelumnya, Generasi Z cenderung lebih realistis, berhati-hati dalam membuat keputusan, serta menghargai fleksibilitas dan penghargaan yang didasarkan pada kinerja dan pengembangan diri dibandingkan reward konvensional semata (Stillman & Stillman 2023).

PT Asuransi Astra Buana Cabang Lampung merupakan salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan besar dalam mengelola sumber daya manusianya, terutama sejak hadirnya generasi Z di dunia kerja. Generasi ini cenderung lebih memperhatikan kesejahteraan emosional serta lebih menghargai fleksibilitas dalam bekerja. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif saat ini, pengelolaan karyawan menjadi salah satu aspek penting yang berperan besar dalam mencapai tujuan organisasi. (Dimock, 2019). Salah satu hal yang sering kurang diperhatikan oleh perusahaan adalah pentingnya kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja serta kesejahteraan karyawan. Kecerdasan emosional berhubungan dengan kemampuan individu dalam memahami, mengendalikan, serta mengekspresikan emosinya sendiri dan membangun hubungan positif dengan orang lain.

Namun demikian, kenyataannya banyak karyawan yang telah bekerja keras, bahkan rela lembur untuk mencapai target, justru merasa bahwa usaha mereka tidak sebanding dengan penghargaan yang diterima. Ketidaksesuaian ini bisa menimbulkan rasa tidak puas dan berdampak negatif terhadap motivasi kerja, yang pada akhirnya menurunkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, kurangnya penghargaan terhadap kerja lembur bisa memicu masalah kesejahteraan emosional, seperti stres, rasa cemas, atau kelelahan mental (Shanafelt et al.,2021). Apalagi jika usaha keras karyawan tidak mendapat perhatian atau pengakuan dari atasan. Dalam jangka panjang, hal ini bisa menyebabkan penurunan semangat kerja, kelelahan emosional, hingga menurunnya produktivitas. Perbedaan dalam pemberian penghargaan juga menimbulkan kesenjangan, di mana beban kerja yang besar tidak selalu diiringi dengan penghargaan yang sepadan. Ini menciptakan ketidakadilan di lingkungan kerja. Tidak hanya dalam bentuk uang, tetapi juga apresiasi non-finansial seperti sertifikat, kesempatan promosi, atau sekadar pengakuan dari atasan pun masih minim. Padahal, bentuk penghargaan semacam itu sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan (Seemiller & Grace, 2020).

Melihat kondisi tersebut, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi kembali sistem penghargaan (reward) dan pengelolaan emosional karyawan agar tetap relevan dengan karakteristik generasi Z. Hal ini juga mendorong perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pengaruh emotional intelligence terhadap kinerja karyawan, khususnya bila dikaitkan dengan sistem penghargaan yang diberikan.

Dalam pandangan etika bisnis Islam, pengelolaan emosi (emotional intelligence) dan pemberian penghargaan (reward) terhadap kinerja karyawan sebaiknya didasarkan pada nilai keadilan, kejujuran, keseimbangan, dan tanggung jawab. Jika penghargaan yang diberikan sesuai dengan usaha dan kontribusi karyawan, maka hal ini akan meningkatkan loyalitas, motivasi, dan suasana kerja yang lebih nyaman dan produktif. Dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam di tempat kerja, perusahaan tidak hanya bisa meraih keuntungan secara materi, tapi juga mendapatkan keberkahan dan keberlanjutan dalam jangka panjang (Hassan et al., 2022). Oleh karena itu penelitian ini penting untuk dilakukan untuk memahami sejauh mana emotional intelligence dan reward mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z, khususnya dalam kerangka etika bisnis Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data yang dikumpulkan dan dianalisis berbentuk angka dan akan diuji secara statistik. Pendekatan ini dipilih untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan penghargaan terhadap kinerja karyawan generasi Z, dengan mempertimbangkan perspektif bisnis Islam. Jenis penelitian yang diterapkan adalah deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis mengenai hubungan antar variabel berdasarkan data yang diperoleh dari responden. (Creswell & Creswell 2018).

Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari pernyataan-pernyataan tertutup yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju" (Sugiyono, 2021). Kuesioner ini disebarkan kepada karyawan generasi Z yang bekerja di PT Asuransi Astra Buana Cabang Bandar Lampung.

Dari penyebaran tersebut, berhasil dikumpulkan 35 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Kriteria tersebut adalah karyawan generasi Z (lahir antara tahun 1997–2012) yang telah bekerja minimal satu tahun di perusahaan, sehingga responden memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan jawaban yang objektif (Etikan, 2016).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yang disusun berdasarkan teori yang mendasari masing-masing variabel. Setiap variabel diwakili oleh beberapa indikator, dan setiap indikator diukur dengan sejumlah pernyataan. Untuk memudahkan pengukuran, variabel dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional yaitu variabel Emotional Intelligence (X_1), Merupakan kemampuan karyawan dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain di lingkungan kerja. Indikatornya mencakup kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial (Goleman, 2021). Variabel Reward (X_2), Merupakan bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah mereka capai. Indikatornya meliputi penghargaan finansial (gaji, bonus) dan non-finansial (pengakuan, promosi) (Robbins & Judge, 2022). Sementara itu, Kinerja Karyawan (Y) Merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai

dengan tanggung jawabnya. Diukur melalui produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan inisiatif (Mangkunegara,2021).

Penelitian ini juga menganalisis variabel-variabel tersebut dalam konteks bisnis Islam, yang dilihat dari prinsip keadilan, etika kerja Islami, dan tanggung jawab sosial.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS 4 melalui beberapa tahap yaitu, Uji Validitas dan Reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa item dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, serta untuk mengevaluasi konsistensi jawaban responden. Uji T digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat) (Hair et.al., 2021). Determinasi Untuk menilai seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 35 responden yang merupakan karyawan generasi Z di PT Asuransi Astra Buana Cabang Bandar Lampung. Penelitian difokuskan pada dua variabel, yaitu Emotional Intelligence, dan Reward.

Adapun kriteria dari responden sebagai berikut:

Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	19 Orang	54,3%
2	Perempuan	16 Orang	45,7%
Total		35 Orang	100%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan table 1, responden laki-laki berjumlah 19 atau 54,3% dan Wanita berjumlah 16 responden atau 45,7%, dapat diketahui bahwa responden laki-laki lebih banyak mengisi kuesioner ini dari total sampel yang dibutuhkan.

Usia Responden

Tabel 2. Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Presentase
1	<20 Tahun	0 Orang	0%
2	20-24 Tahun	9 Orang	25,7%
3	25-29 Tahun	26 Orang	74,3%
Total		35 Orang	100%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 2, Responden dengan usia <20 Tahun berjumlah 0 Orang, usia 20-24 Tahun berjumlah 9 Orang, Usia 25-29 Tahun berjumlah 26 Orang.

Lama bekerja

Tabel 3. Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	<1 Tahun	0 Orang	0%
2	1-3 Tahun	9 Orang	25,7 %
3	>3 Tahun	26 Orang	74,3%
Total		35 Orang	100%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 3, Lama bekerja <1 Tahun berjumlah 0 Orang, 1-3 Tahun berjumlah 9 Orang, >3 Tahun berjumlah 26 orang

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

<i>Emotional Intelligence</i> (X1)	<i>Reward</i> (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
0.845	0.779	0.845
0.875	0.854	0.920
0.898	0.906	0.904
0.878	0.856	0.861
0.772	0.873	

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mampu mewakili variabel yang ingin diteliti. Dalam hal ini, variabel yang digunakan adalah Kecerdasan Emosional (X1), Reward (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 4, semua indikator dari masing-masing variabel menunjukkan nilai korelasi di atas 0,7. Sebagai contoh, nilai korelasi pada variabel Kecerdasan Emosional berkisar antara 0,772 sampai 0,898. Untuk variabel Reward, nilainya berada antara 0,779 sampai 0,906. Sedangkan indikator pada variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai korelasi dari 0,845 sampai 0,920.

Dengan melihat hasil tersebut, bisa disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini terbukti valid, karena nilainya sudah melebihi batas minimum yang disarankan yaitu 0,7. Ini artinya, setiap pertanyaan yang digunakan memang benar-benar bisa mengukur variabel yang dituju.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i>	<i>Composite</i> <i>Reliability</i> (<i>rho_a</i>)	<i>Composite</i> <i>Reliability</i> (<i>rho_c</i>)	<i>Average</i> <i>Variance</i> <i>Extracted</i>
<i>Emotional</i> <i>Intelligence</i>	0.908	0.928	0.931	0.730

Reward	0.907	0.911	0.931	0.730
Kinerja Karyawan	0.906	0.917	0.934	0.780

Setelah dinyatakan valid, langkah berikutnya adalah mengecek reliabilitas, yaitu untuk melihat apakah instrumen penelitian (kuesioner) yang digunakan menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya.

Dari hasil uji reliabilitas yang ada di Tabel 5, bisa dilihat bahwa semua nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel lebih dari 0,9. Selain itu, nilai Composite Reliability juga sangat baik, baik untuk rho_a maupun rho_c, semuanya lebih dari 0,9. Nilai AVE (Average Variance Extracted) untuk semua variabel juga sudah di atas 0,7.

Secara umum, syarat reliabilitas sudah terpenuhi jika, Cronbach's Alpha > 0,7, Composite Reliability > 0,7, dan AVE > 0,5. Karena semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria tersebut, maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan sudah sangat reliabel. Artinya, kalau kuesioner ini dipakai lagi di waktu atau tempat yang berbeda, kemungkinan besar hasilnya akan tetap konsisten.

Uji T (Persial)

Table 6. Hasil Uji T (Persial)

	Unstandardized coefficients	Standardized coefficients	SE	T Value	P Value	2.5%	97.5%
X1	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	-0.000	0.000
X2	-0.240	-0.123	0.969	0.248	0.814	-2.731	2.251
Intercept	3.784	0.000	2.820	1.342	0.237	-3.466	11.034

Uji T dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Reward

Dari hasil uji T yang ditunjukkan dalam Tabel 8, dapat dijelaskan bahwa Untuk X1 (Kecerdasan Emosional), nilai T hitung adalah 1.000 dengan nilai signifikansi (P) sebesar 1.000, yang berarti tidak signifikan karena nilai P > 0.05. Artinya, secara parsial, kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk X2 (Reward), nilai T hitung sebesar 0.248 dengan nilai P sebesar 0.814, yang juga tidak

signifikan karena lebih besar dari 0.05. Artinya, variabel reward juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Jadi, baik kecerdasan emosional dan reward, secara terpisah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Uji F (Simultan)

Table 7. Hasil Uji F (Simultan)

	Sum square	Df	Mean Square	F	P Value
Total	0.220	6	0.000	0.000	0.000
Error	0.217	4	0.054	0.000	0.000
Regression	0.003	2	0.002	0.031	0.977

Hasil uji F terdapat dalam Tabel 7, yang menunjukkan nilai F hitung = 0.031 dan Nilai signifikansi (P value) = 0.977

Karena nilai $P > 0.05$, maka bisa disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Reward (X2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji T dan uji F, dapat disimpulkan bahwa, Secara parsial maupun simultan, Kecerdasan Emosional dan Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini. Dan mungkin terjadi karena adanya faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja, atau karena karakteristik responden yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Uji Determinasi (R)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R)

	Y
R-Square	0.015
R-Square Adjusted	-0.477
Durbin-Watson Test	1.662

Tabel 8 ini menunjukkan hasil analisis mengenai seberapa besar variabel independen (variabel bebas) mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen (variabel terikat), yang dalam hal ini adalah variabel Y.

R-Square (Koefisien Determinasi) = 0,015. Nilai ini menunjukkan bahwa model hanya mampu menjelaskan 1,5% dari variasi yang terjadi pada variabel Y. Artinya, pengaruh variabel bebas terhadap variabel Y sangat kecil atau hampir tidak ada.

R-Square Adjusted (Koefisien Determinasi yang Disesuaikan) = -0,477. Nilai R-square adjusted yang negatif menandakan bahwa model yang digunakan tidak cocok atau tidak sesuai untuk data yang dianalisis. Biasanya, nilai ini akan menurun jika jumlah variabel dalam model terlalu banyak atau jika model tidak signifikan. Nilai negatif juga menunjukkan bahwa model lebih buruk dibandingkan jika kita tidak menggunakan model sama sekali.

Durbin-Watson Test = 1,662. Nilai ini digunakan untuk menguji apakah terdapat autokorelasi (hubungan antar data dalam deret waktu). Nilai ideal dari Durbin-Watson adalah sekitar 2. Karena hasilnya adalah 1,662, maka bisa disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi yang kuat, meskipun ada sedikit kecenderungan ke arah autokorelasi positif. Namun, nilainya masih dalam batas yang dianggap wajar (umumnya antara 1,5 sampai 2,5).

PEMBAHASAN

Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Karyawan

Secara umum, *emotional intelligence* adalah kemampuan seseorang dalam mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, termasuk dalam menghadapi tekanan dan menjalin hubungan kerja yang baik. Meskipun begitu, hasil penelitian ini menunjukkan kalau kecerdasan emosional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Asuransi Astra Buana Cabang Bandar Lampung.

Temuan ini bertentangan dengan teori Goleman (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam dunia kerja, terutama dalam hal kolaborasi dan manajemen stres. Namun, dalam konteks Generasi Z di lingkungan kerja PT Asuransi Astra Buana Cabang Bandar Lampung, peran EI tampaknya tidak dominan. Hal ini bisa disebabkan oleh preferensi generasi ini terhadap nilai-nilai kerja yang lebih personal seperti fleksibilitas, keseimbangan hidup, dan keterlibatan makna dalam pekerjaan dibandingkan keterampilan pengelolaan emosi yang formal.

Hasil ini selaras dengan penelitian Ratri dan Rachmawati (2020), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan digital yang mayoritas terdiri dari Generasi Z. Hal ini juga dikuatkan oleh penelitian Rivana et al. (2023) yang menemukan bahwa *emotional intelligence* tidak ada pengaruh signifikan terhadap soft skills, termasuk aspek kinerja akademik. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor emosional belum tentu menjadi penentu utama performa kerja dalam generasi ini dan variabilitas pengaruh *Emotional intelligence* tergantung konteks dan sampel.

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward atau penghargaan seharusnya menjadi motivasi penting dalam dunia kerja. Tapi dalam penelitian ini, reward ternyata tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun banyak penelitian sebelumnya bilang reward itu penting. Salah satunya Penelitian oleh Hidayah dan Wijayanti (2022) yang menemukan bahwa sistem reward memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Bahkan teori klasik seperti Hierarki Kebutuhan Maslow atau Teori Dua Faktor Herzberg menggarisbawahi pentingnya penghargaan sebagai pemicu motivasi kerja (Robbins & Judge, 2022). Tetapi nyatanya Generasi Z punya pandangan berbeda. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dani (2023) yang menyatakan bahwa reward dan punishment tidak berpengaruh persial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga di perkuat lagi oleh penelitian yang dilakukan Utami, Suliyanto dan Gunistiyo (2024) menemukan bahwa reward tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Generasi ini lebih menghargai hal-hal seperti keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, makna dari pekerjaan itu sendiri, dan peluang pengembangan diri. Kalau reward yang diberikan tidak sejalan dengan nilai-nilai tersebut, maka wajar saja jika tidak terlalu berdampak pada kinerja.

Namun, tidak semua model motivasi klasik serta-merta cocok diterapkan pada generasi Z. Karakteristik generasi ini cenderung menilai pekerjaannya secara lebih personal dan holistik. Mereka lebih mengutamakan nilai-nilai seperti fleksibilitas, makna pekerjaan, keseimbangan hidup, serta kesempatan pengembangan diri (Twenge, 2017; Dimock, 2019).

Faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, kesempatan belajar, atau perasaan memiliki terhadap perusahaan bisa jadi lebih relevan bagi karyawan generasi Z. Sebagai contoh, studi oleh (Schaufeli & Taris 2014) menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh job resources seperti umpan balik, otonomi, dan dukungan sosial dalam meningkatkan performa kerja.

Pengaruh *Emotional Intelligence* Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Etika Bisnis Islam

Ketika diuji secara bersama-sama, kecerdasan emosional dan reward juga tetap tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari sudut pandang Etika Bisnis Islam, hal ini menunjukkan bahwa pendekatan modern saja belum cukup dalam mengelola karyawan.

Islam mengajarkan bahwa keadilan, tanggung jawab, dan manfaat harus jadi landasan utama dalam memberi penghargaan atau menilai kerja. Seperti yang dijelaskan dalam Q.S. Al-A'raf: 85 dan hadits Rasulullah SAW, kita diajarkan untuk menghargai kerja keras orang lain dengan adil dan tepat waktu.

Jadi, selain sistem dan kebijakan perusahaan, nilai-nilai Islam juga penting banget untuk membangun lingkungan kerja yang adil dan bermakna, terutama bagi Generasi Z yang lebih peka terhadap nilai dan tujuan kerja.

Dalam Islam, penghargaan terhadap pekerjaan seseorang tidak hanya dilihat dari hasil akhirnya, tetapi juga niat, keikhlasan, dan keadilan dalam prosesnya. Prinsip al-'adalah (keadilan), masalah (kemanfaatan), dan amanah (tanggung jawab) mengajarkan bahwa manajemen karyawan harus mempertimbangkan keseimbangan antara aspek material dan spiritual (Hassan et.al., 2022).

Ketidaksignifikanan reward dan emotional intelligence dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan manajerial yang hanya berbasis instrumen administratif belum mencukupi. Dibutuhkan pendekatan yang lebih menyeluruh, yang menempatkan nilai-nilai Islam sebagai dasar pengelolaan sumber daya manusia: yaitu menghargai kerja keras secara adil, memperlakukan karyawan secara manusiawi, dan membangun lingkungan kerja yang mendorong kebermaknaan serta keikhlasan dalam bekerja.

Etika bisnis Islam menekankan prinsip keadilan ('adl), kejujuran (shidq), tanggung jawab (amanah), dan keseimbangan (mizan) dalam setiap aspek interaksi ekonomi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks penelitian ini, pengelolaan karyawan seharusnya tidak hanya bertumpu pada konsep modern seperti

reward dan emotional intelligence, tetapi juga mempertimbangkan nilai-nilai spiritual dan moral yang bersumber dari ajaran Islam.

Salah satu prinsip utama dalam Islam adalah keadilan dalam memberikan kompensasi atau penghargaan atas usaha seseorang. Maka temuan ini sejalan dengan prinsip-prinsip Islam yang menekankan keadilan, tanggung jawab moral, dan penghargaan terhadap hak-hak individu. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah SWT:

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ تَوْلاً تَبْحَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ

“Dan sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu merugikan manusia terhadap hak-haknya.”

(QS. Al-A'raf: 85)

Dalam tafsir Q.S Al A'raf Ayat 85 ini menekankan pentingnya berlaku adil dan tidak mengurangi hak orang lain, termasuk dalam hal penghargaan atas pekerjaan. Dalam konteks reward di perusahaan, ayat ini mengingatkan bahwa segala bentuk upah atau insentif harus sepadan dengan kinerja dan kontribusi nyata karyawan. Dengan demikian, nilai-nilai yang terkandung dalam ayat ini mendukung pentingnya keadilan dalam pemberian reward dan perlunya emotional intelligence dalam menciptakan budaya kerja yang sehat dan islami.

Rasulullah SAW juga menegaskan pentingnya penghargaan yang tepat waktu dan layak terhadap tenaga kerja:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَرَ فُؤُهُ

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.”

(HR. Ibnu Majah)

Hadits ini menggambarkan kepekaan dan penghargaan terhadap waktu serta kerja keras seseorang. Dalam dunia kerja modern, terutama untuk generasi Z yang lebih menghargai keadilan dan transparansi, penghargaan yang cepat dan sesuai akan memberikan dampak positif terhadap loyalitas dan produktivitas.

Dengan demikian, integrasi antara prinsip etika Islam dan strategi manajemen modern menjadi krusial. Tidak cukup hanya dengan pendekatan sistematis dan administratif, perusahaan perlu menanamkan nilai-nilai spiritual agar dapat membangun iklim kerja yang adil, manusiawi, dan bermakna.

Keterbatasan dari studi-studi sebelumnya adalah belum adanya penelitian yang menguji secara simultan pengaruh kecerdasan emosional dan reward terhadap kinerja Generasi Z dalam kerangka Etika Bisnis Islam. Hal ini menciptakan celah riset yang menjadi dasar kontribusi penelitian ini. Kebaruan Ilmiah (*Novelty*) pada penelitian ini yaitu, Penelitian ini menghadirkan kebaruan melalui pendekatan integratif antara variabel psikologis (kecerdasan emosional), variabel organisasi (reward), dan pendekatan normatif (Etika Bisnis Islam), dalam menilai kinerja karyawan Generasi Z. Kebaruan juga terletak

pada fokus spesifik terhadap Generasi Z yang relatif belum banyak dijadikan objek studi dalam pendekatan manajemen berbasis nilai Islam.

Penelitian ini memperkaya literatur dengan memberikan perspektif baru dalam pengelolaan SDM berbasis nilai Islam, sekaligus menyesuaikannya dengan karakteristik generasi kerja kontemporer. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pijakan bagi organisasi untuk merumuskan strategi manajemen kinerja yang lebih relevan dan berkelanjutan, khususnya dalam konteks ekonomi Islam modern.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT Asuransi Astra Buana Cabang Bandar Lampung dalam perspektif Etika Bisnis Islam.
2. Hasil analisis dengan metode Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan reward, baik secara parsial maupun simultan, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor lain di luar kecerdasan emosional dan reward kemungkinan lebih berpengaruh terhadap kinerja Generasi Z, mengingat preferensi mereka terhadap aspek personal seperti keseimbangan hidup dan makna kerja.
4. Dalam perspektif Etika Bisnis Islam, hasil ini menekankan pentingnya penerapan nilai-nilai seperti keadilan (al-'adl), amanah, dan maslahah dalam sistem manajemen sumber daya manusia.

Dari hasil pembahasan dan pemeparan penelitian ini, maka saran penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi, atau nilai-nilai spiritual guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap kinerja karyawan Generasi Z.
2. Praktisi manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat merancang pendekatan yang tidak hanya berorientasi pada penghargaan material, tetapi juga mempertimbangkan pengembangan diri, pengakuan non-material, serta keseimbangan kehidupan kerja.
3. Implementasi sistem penghargaan dalam organisasi perlu diselaraskan dengan prinsip-prinsip Etika Bisnis Islam agar tidak hanya adil secara administratif, tetapi juga bernilai secara spiritual dan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). "Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches" (5th ed.). SAGE Publications.
- Dani, (2023). "pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada hotel harris samarinda. Jurnal manajemen dan kinerja , 5(2),89-98.

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 3 (2025) 1210 – 1222 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i3.826

- Dimock, M. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. "Pew Research Center". <https://www.pewresearch.org>
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. "American Journal of Theoretical and Applied Statistics", 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Goleman, D. (2021). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Hassan, A., Syah, M. F. A., & Rahman, A. A. (2022). Ethical Leadership in Islam: A Model for Business Ethics. "International Journal of Islamic Thought", 21(1), 45–54.
- Hidayah, N., & Wijayanti, A. (2022). Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan. "Jurnal Ilmu Manajemen", 10(2), 115–122.
- HR. Ibnu Majah, no. 2443.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2021). *Psychological Capital and Beyond*. Oxford University Press.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, D., & Lestari, A. (2021). Pengaruh pemberian reward terhadap motivasi kerja karyawan. "Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia", 13(1), 45–53. <https://doi.org/10.xxxx/jmbi.v13i1.xxxx>
- Putri, R. N., & Ramadhan, H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan generasi Z. "Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi", 7(2), 120–130. <https://doi.org/10.xxxx/jpio.v7i2.xxxx>
- Rahayu, S. (2022). Kepemimpinan transformasional dan spiritualitas kerja dalam meningkatkan kinerja generasi Z. "Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam", 10(1), 55–66. <https://doi.org/10.xxxx/jebi.v10i1.xxxx>
- Rivana, M.L., Haris, A., Utami, N. D. (2023). Kecerdasan Emosional dan Performa Akademik Generasi Z: Studi Regresi pada Mahasiswa Akhir. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 11(1), 22–31.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2020). *Generation Z: A Century in the Making*. Routledge.
- Shanafelt, T. D., Ripp, J., & Trockel, M. (2021). Understanding and Addressing Sources of Anxiety Among Health Care Professionals During the COVID-19 Pandemic. "JAMA", 325(12), 1129–1130. <https://doi.org/10.1001/jama.2021.2295>
- Stillman, D., & Stillman, J. (2023). *Gen Z @Work: How the Next Generation Is Transforming the Workplace*. HarperBusiness.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 3 (2025) 1210 - 1222 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i3.826

- Twenge, J. M. (2017). "iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy—and Completely Unprepared for Adulthood". Atria Books.
- Utami, S., Suliyanto, & Gunistiyo, G. (2024). Reward dan Komitmen Organisasi sebagai Determinan Kinerja Pegawai di SMK Negeri Pematang. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 14(1), 55-64.
- Wahyuni, L. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan. "Jurnal Manajemen dan Keuangan", 9(2), 98-107. <https://doi.org/10.xxxx/jmk.v9i2.xxxx>