BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi telah bergulir, tidak dipungkiri bahwa persaingan antar perusahaan semakin kuat dan tinggi. Dalam rangka persaingan ini perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian diri yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Karena sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan tersedianya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuannya.[1]

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas sendiri diartikan sebagai hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh

[1]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), 4

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.

Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efesiensi material, meminimalkan biaya per-unit produk dan memaksimalkan output per-jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan.

Nyatanya dewasa ini, perusahaan menghadapi masalah produktivitas yang mencemaskan. "Sebagai contoh banyak laporan perusahaan mencatat rendahnya tingkat produktivitas. Laporan itu mengungkapkan adanya masalah-masalah seperti mangkir, berhenti kerja, pemogokan, sabotase, kualitas produk yang rendah, dan keengganan para pekerja untuk bekerja keras sebagai beberapa alasan penurunan produktivitas itu".[2]

Banyak hal yang dapat dilakukan untuk memperbaiki gambaran produktivitas tersebut, diantaranya dengan menginvestasi teknologi mutakhir lebih banyak. Meskipun hal itu bermanfaat, tetapi investasi dengan peralatan yang lebih canggih hanya merupakan bagian dari pemecahan permasalahan karena akhirnya kualitas pemecahan jasa dan aktivitas produksi sangat tergantung pada unsur manusianya. Dalam industri-industri yang non otomatis, unsur manusia merupakan faktor utama yang menentukan tinggi

[2]Gary Dessler, *ManajemenPersonalia*, (Jakarta: Erlangga, 1995), 7

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rendahnya produktivitas.[3] Hal ini berarti perusahaan harus mampu meningkatkan efesiensi produktifitas kerja karyawan dengan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas, siap, tangguh, dan tidak takut menghadapi perubahan lingkungan bisnis sebagai tantangan yang harus dihadapi.

Islam juga menganjurkan umatnya untuk berlaku produktif dengan syarat apabila telah menyelesaikan satu pekerjaan maka dianjurkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilakan sesuatu yang baik di dunia maupun di akhirat. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al Insyiroh ayat 7-8, sebagai berikut:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَٱنصَبْ ۝٧ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَٱرْغَب ۝٨

Artinya: Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan lain), dan hanya kepada Tuhanmu hendaknya engkau berharap. (QS. Al Insyiroh : 15)[4].

Sumber daya manusia yang produktif dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya melalui faktor internal (individu) karyawan, yaitu kemampuan (ability). Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya:

[3] Ibid

[4] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: CV. Alwaah, 1989), 979

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas, dan kecerdasan spiritual.[5]

Selama ini masyarakat beranggapan bahwa orang-orang yang mempunyai kecerdasan intelektual (IQ) tinggi akan meraih kesuksesan dalam hidup. Padahal dalam realitas kehidupan banyak ditemukan bahwa IQ tinggi tidak bisa menjadi barometer kesuksesan atau kebahagiaan hidup seseorang.

Cukup banyak orang yang mempunyai IQ di atas rata-rata, tetapi banyak diantara mereka tidak berhasil dalam kehidupan pribadi atau dalam hal pekerjaan. Menurut berbagai penelitian, IQ hanya berperan dalam kehidupan manusia dengan besaran maksimum 20%, bahkan 6% menurut Steven J.Stein dan Howard E.Book, dari hasil tes IQ, kebanyakan orang yang memiliki IQ tinggi menunjukkan kinerja buruk dalam pekerjaan, sementara yang memiliki IQ biasa saja justru sangat berprestasi.[6]

> IQ memang penting kehadirannya dalam kehidupan manusia, yaitu agar manusia bisa memanfaatkan teknologi demi efesiensi dan efektivitas. Juga peran kecerdasan emosional (EQ) yang memegang begitu penting dalam membangun hubungan antar manusia yang efektif sekaligus perannya dalam meningkatkan kinerja, namun tanpa kecerdasan spiritual (SQ) yang mengajarkan nilai-nilai kebenaran, maka keberhasilan itu hanyalah akan menghasilkan hitler-hitler baru atau fir'aun-fir'aun kecil di muka bumi.[7]

Kecerdasan spiritual memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Sejak lama orang yakin

---

[5] Lisda Rahmasari, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah INFORMATiKA Vol. 3 No. 1, Januari 2012

[6] Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, (Jakarta: Arga, 2002), 57

[7] AryGinanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ POWER*, (Jakarta: Arga, 2004), 63

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa kecerdasan khususnya kemampuan intelektual merupakan suatu alat dari wujud kemampuan mental yang penting dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Hal ini dapat dipahami karena dalam bekerja bukan hanya tindakan-tindakan untuk melaksanakan pekerjaan tetapi juga kecerdasan dalam memecahkan masalah.[8]

Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu IQ dan EQ. Menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki IQ yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual (SQ). Zohar dan Marshal mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai mahluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual.[9] Sukidi juga menjelaskan tentang nilai-nilai kecerdasan spiritual yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, yaitu: mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, dan spiritual non dogmatis.[10]

Dalam sebuah perusahaan dituntut untuk bisa mengefektifkan karyawan yang telah ada. Begitu juga dalam Sakinah Supermarket Surabaya, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, setiap satu minggu sekali terdapat kegiatan *sharing* atau saling berbagi mengenai apa kendala para karyawan

---

[8] Ibid., 2

[9] Danah Zohar dan Ian Marshal, *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berfikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*, (Bandung: Mizan, 2001), 23

[10] Sukidi, *kecerdasan spiritual*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002), 94

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam melaksanaan pekerjaan serta bagaimana solusinya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apa yang harus dilakukan Sakinah Supermarket serta para karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan produktivitas kerja. Para karyawan pula dibekali dengan *tausiyah* atau kegiatan spiritual yang diadakan setiap satu bulan sekali. Ini juga dilakukan agar dalam melaksanaan pekerjaan tetap dalam koridor Islam, dan memupuk dalam jiwa para karyawan bahwa bekerja bukan hanya untuk dunia semata tetapi juga untuk akhirat. Semua kegiatan dilakukan untuk menjadikan Sakinah Supermarket menjadi lebih baik.

Karyawan Sakinah Supermarket awalnya merupakan lulusan Pondok Pesantren Hidayatullah. Namun seiring berkembangnya waktu dan sesuai dengan visi dan misi Sakinah Supermarket yaitu memberikan manfaat yang sebanyak-banyaknya serta memberdayakan lingkungan, sekarang juga mengangkat tenaga kerja yang merupakan masyarakat disekitar Sakinah Supermarket.

Karyawan Sakinah Supermarket memiliki memiliki keberagaman dalam lama kerja dan juga latar belakang pendidikan. Perbedaan yang ada ini berpeluang memunculkan perbedaan tingkat kecerdasan masing-masing karyawan.

Bagaimana kecerdasan spiritual mempengaruhi produktivitas kerja sangat menarik untuk dikaji di Sakinah Supermarket Surabaya. Hal ini didasari bahwa pada awalnya mini market yang didirikan seluas 200 m^2 ini, pada tahun 2000 tempat usaha diperluas menjadi 500 m^2. Pada tahun 2004 Sakinah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memperluas lokasi pertokoan menjadi 1.100 m^2, dengan adanya tambahan lokasi pertokoan tersebut maka usaha terus berkembang, dalam perjalanannya hingga saat ini setiap tahun menunjukkan angka penjualan yang semakin meningkat. Sampai saat ini Supermarket As-Sakinah berada disatu area, diatas tanah seluas 2.250 m^2 yang terdiri dari bangunan seluas 1.500 m^2 dan area parkir yang luasnya 750 m^2.[11]

Berdasarkan informasi dan data yang diperoleh, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sakinah Supermarket Surabaya"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan malasah penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sakinah Supermarket Surabaya?
2. Faktor apakah dalam kecerdasan spiritual yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sakinah Supermarket Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumuasan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah

[11] Profile Kopontren Hidayatullah As-Sakinah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sakinah Supermarket Surabaya.
2. Mengetahui faktor apakah dalam kecerdasan spiritual yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sakinah Supermarket Surabaya.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Secara Teoritis

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi yang bermanfaat bagi pembaca yang berkepentingan dan sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam meniliti masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang.
2. Secara Praktis

   Sebagai bahan informasi dan masukan bagi pimpinan Sakinah Supermarket Surabaya dalam hal perumusan kebijakan terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id