BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari jalannya organisasi. Organisasi haruslah memilih dan menempatkan sumber daya manusia yang tepat untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan.Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut Simamora manajemen sumber daya manusia (*human resourcess management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi kelompok karyawan.[1]Senada dengan Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia

[1]Hery Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogjakata: STIE YKPN, 2004), 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

merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.[2]

Sumber daya manusia haruslah dikelola dengan tepat untuk mencapai pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal agar tujuan organisasi tercapai. Seperti yang dikemukakan oleh Achmad S Ruky bahwa manajemen sumber daya manusia adalah "penerapan manajemen secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan personel yang dimiliki oleh sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya".[3]

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai sesuatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerjadengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi peusahaan secara terpadu.

---

[2]Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT RemajaRosdakarya, 2011), 2

[3]Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2003), 15

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

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemani setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia.Menurut Chusway, tujuan MSDM meliputi:[4]

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDMyang memungkinkan organisasi mampu mencappai tujuannya.
3. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

[4]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Mansia*, (Jakarta: Kencana, 2011) 8

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

Sementara itu menurut Schuler et al, setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu: [5]

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

2. Kecerdasan Spiritual

a. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Toto Tasmara mendefinisikan kecrdasan spiritual adalah kemampun seseorang untuk mendengarkan suara hati nuraninya, baik, buruk dan rasa moral dalam cara menempatkan diri dari pergaulan.[6]

Zohar dan Marshal berpendapat bahwa kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahamandan cinta serta kemampuan untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat dari kerendahan. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang

[5]Ibid., 9
[6] Toto Tasmara, *Kecerdasan Ruhaniah*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), 49

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

lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan orang lain.[7]

Pendapat ini sejalan dengan Abdul wahid Hasan yang mengemukakan bahwa: "Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang digunakan untuk menyelesaikan permasahan hidup yang dihadapi, manusia dituntut untuk kreatif mengubah penderitaan menjadi semangat (motivasi) hidup yang tinggi sehingga penderitaan berubah menjadi kebahagiaan hidup. Manusia harus mampu menemukan makna kehidupannya".[8]

Sedangkan menurut Ary Ginanjar kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberimakna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melaluilangkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah menujumanusia yang seutuhnya (hanif), dan memiliki pola pemikirantauhid (integralistik) serta berprinsip "hanya karena Allah".[9].

Sukidi mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai

> Suatu dimensi manusia nonmaterial jiwa manusia yang merupakanintan yang belum terasah yang dimiliki oleh semua manusia. Ia harus dikenali dan diketahui seperti apa adanya, menggosoknya sehingga mengkilap dengan tekad yang besar dan menggunakannya untuk memperoleh kebahagiaan yang abadi. Seperti dua bentuk kecerdasan lainnya (maksudnya IQ dan EQ), kecerdasan spiritual dapat ditingkatkan dan diturunkan. Kemampuannya untuk ditingkatkan tampaknya tidak terbatas.[10]

---

[7] Danah Zohar dan Ian Marshal, *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berfikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*, (Bandung: Mizan, 2001), 5

[8] Abdul Wahid Hasan, *SQ Nabi: Aplikasi Strategi dan Model Kecerdasan Spiritual (SQ) Rasulullah di masa kini* , (Yogyakarta: Ivcisod, 2006), 63

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

[10] Sukidi, *Kecerdasan Spiritual*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002), 77

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

b. Ciri-Ciri Kecerdasan Spiritul

Zohar dan Marshal memberikantujuh ciri-ciri seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual, yaitu:[11]

1. Memiliki kesadaran diri

   Memiliki kesadaran diri yaitu adanya tingkat kesadaran yang tinggi dan mendalam sehingga bisa menyadari berbagai situasi yang datang dan menanggapinya.

2. Memiliki Visi

   Memiliki visi yaitu memiliki pemahaman tentang tujuan hidup dan memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.

3. Bersikap fleksibel

   Bersikap fleksibel yaitu mampu menyesuaikan diri secara spontan dan aktifuntuk mencapai hasil yang baik, memiliki pandangan yang pragmatis (sesuai kegunaan), dan efisien tentang realitas.

4. Berpandangan holistik

   Berpandangan holistik yaitu melihat bahwa diri sendiri dan orang lain saling terkait dan bisa melihat keterkaitan antara berbagai hal. Dapat memandang kehidupan yang lebih besar sehingga mampu menghadapi dan memanfaatkan, melampaui kesengsaraan dan rasa sehat, serta memandangnya sebagai suatu visi dan mencari makna dibaliknya.

[11] Danah Zohar dan Ian Marshal, *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual…*, 48

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

5. Melakukan perubahan

   Melakukan perubahan yaitu terbuka terhadap perbedaan, memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi dan status quo dan juga menjadi orang yang bebas merdeka.

6. Sumber inspirasi

   Sumber inspirasi yaitu mampu menjadi sumber inspirasi bagi orang lain dan memiliki gagasan-gagasan yang segar.

7. Refleksi diri

   Refleksi diri yaitu memiliki kecenderungan apakah yang mendasar dan pokok.

Adapun prinsip - prinsip kecerdasan spiritual menurut Ary Ginanjar yaitu:[12]

1. Prinsip bintang

   Prinsip bintang adalah prinsip yang berdasarkan iman kepada Allah SWT. Semuantindakan yang dilakukan hanya untuk Allah dan tidak mengharap pamrih dari orang lain dan melakukannya sendiri.

2. Prinsip Malaikat (kepercayaan)

   Prinsip malaikat adalah prinsip berdasarkan iman kepada Malaikat. Semua tugas dilakukan dengan disiplin dan baik sesuai dengan sifat malaikat yang dipercaya oleh Allah untuk menjalankan segala perintah Allah SWT.

[12]Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun...*, 82

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

3. Prinsip Kepemimpinan

   Prinsip kepemimpinanadalah prinsip berdasarkan iman kepada Rasullullah SAW. Seorang pemimpin harus memiliki prinsip yang teguh, agar mampu menjadi pemimpin yang sejati. Seperti Rasullullah SAW adalah seorang pemimpin sejati yang dihormati oleh semua orang.

4. Prinsip pembelajaran

   Prinsip pembelajaran adalah prinsip berdasarkan iman kepada kitab. Suka membaca dan belajar untuk menambah pengetahuan dan mencari kebenaran yang hakiki. Berpikir kritis terhadap segala hal dan menjadikan Al-Qur'an sebagaipedoman dalam bertindak.

5. Prinsip masa depan

   Prinsip masa depan adalah prinsip yang berdasarkan iman kepada "hari akhir".Berorientasi terhadap tujuan, baik jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang, disertai keyakinan akan adanya "hari akhir" dimana setiap individu akan mendapat balasan terhadapsetiap tindakan yang dilakukan.

6. Prinsip keteraturan

   Prinsip keteraturan merupakan prinsip berdasarkan iman kepada "ketentuan Tuhan".

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

Sukidi menjelaskan tentang nilai-nilai kecerdasan spiritual berdasarkan dimensi-dimensi kecerdasan spiritual Zohar dan Marshal yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, yaitu:[13]

1. Mutlak jujur

   Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis adalah mutlak jujur, yaitu berkata benar dan konsisten akan kebenaran. Ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha.

2. Keterbukaan

   Keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dunia bisnis, maka logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.

3. Pengetahuan diri

   Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik.

4. Fokus pada kontribusi

   Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi daripada menerima.Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban.Untuk

[13]Sukidi, *Kecerdasan spiritual*.., 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

itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokuas pada kontribusi.

5. Spiritual non dogmatis

   Komponen ini merupakan nilai kecerdasan spiritual dimana di dalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kecerdasan spiritual dalam penelitian ini adalah kejujuran, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, dan spiritual non dogmatis.

c. Kecerdasan Spiritual Menurut Pandangan Islam

Dalam terminologi Islam, dapat dikatakan bahwa SQ adalah kecerdasan yang bertumpu pada *qalb*. *Qalb* inilah yang sebenarnya merupakan pusat kendali semua gerak anggota tubuh manusia. Ia adalah raja bagi semua anggota tubuh yang lain. Semua aktivitas manusia berada di bawah kendalinya. Jika *qalb* ini sudah baik, maka gerak dan aktivitas anggota tubuh yang lain akan baik pula.Demikian juga sebaliknya. Dan hati ini merupakan cermin dari pada tingkah laku (*akhlak*) seseorang.[14]

[14]Toto Tasmara, *Kecerdasan Ruhaniah*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), 13

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

Sebagaimana hadist nabi:

اَلاوَاِنَّ فِي الْجَسَدِ مُظْغَةًوَاِذَاصَلَحَةْ صَلَحَ الْجَسَدُ كُلُّهُ وَاِذَا فَسَدَتْفَسَدَ الْجَسَدُ كُلُّهُ اَلاوَهِيَ الْقَلْبُ (صحيح البخاري)

Rasulullah SAW bersabda : ketahuilah sesungguhnya di dalam tubuh manusia ada segumpal daging, jika ia baik maka baiklah seluruh jasadnya, jika ia rusak maka rusaklah seluruh jasadnya. Ketahuilah itu adalah hati. (Shahih Bukhari)[15]

Salah satu kunci kecerdasan spiritual berada pada hati. Kemudian menanggapi bisikan nurani dengan memberdayakan dan mengarahkan seluruh potensi qalbu. Seorang yang cerdas ruhaniah akan menunjukkan rasa tanggung jawab dengan berorientasi pada kebijakan atau amal prestatif.[16]

Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S Al maidah : 93

لَيْسَ عَلَى ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ جُنَاحٌ فِيمَا طَعِمُوٓاْ إِذَا مَا ٱتَّقَواْ وَّءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ ثُمَّ ٱتَّقَواْ وَّءَامَنُواْ ثُمَّ ٱتَّقَواْ وَّأَحْسَنُواْ ۗ وَٱللَّهُ يُحِبُّ ٱلْمُحْسِنِينَ ﴿٩٣﴾

Artinya: Tidak ada dosa bagi orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan yang saleh karena memakan makanan yang telah mereka makan dahulu, apabila mereka bertakwa serta beriman, dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, kemudian mereka tetap bertakwa dan beriman, kemudian mereka (tetap juga) bertakwa dan berbuat kebajikan. Dan Allah

[15] K.H. Wahid Hasyim, *Terjemah Hadis Shahih Buchari*, (Jakarta: Widjaya, 1951), 41
[16]Toto Tasmara, *kecerdasan*…, 13

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

menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan. (Q.S. al-Maidah: 93)[17].

Dari ayat di atas, tampak dengan jelas keterkaitan antara takwa, iman (sikap) dan amal saleh (perbuatan baik) yang merupakan indikasi kecerdasan spiritual. Orang-orang yang berbuat kebajikan itu disebutkan dengan jelas dan aplikatif di dalam al-Qur'an.

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).[18]Menurut Joseph M. Putti produktivitas adalah seberapa baik berbagai sumber daya (masukan-masukan) itu digunakan dan diolah untuk mencapai suatu tingkat hasil atau sasaran yang spesifik.[19]

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara

[17]Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: CV. Alwaah, 1989),
[18]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber…*, 99
[19] Joseph M. Putti, *Memahami Produktivitas*, (Tangerang: Binarupa Aksara, 2010), 2

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

hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).[20]

John Suprihanto menyebutkan bahwa dalam produktivitas terkandung 3 hal pokok, yaitu:[21]

1. Produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu.
2. Produktivitas adalah perbandingan antara pengorbanan (output) dengan penghasilan (input).
3. Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dengan hari kemarin.

Produktivitas merupakan fungsi dari efrektivitas dan efisiensi. Dengan demikian, kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisiendalam penggunaan sumber daya, termasuk bahan, uang dan waktu yang akan menghaasilkan produktivitas yang relatif tinggi.[22]

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Gomes, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :[23]

1. Knowledge

[20] Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2003), 9
[21] John Suprihanto, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Penerbit BPFE, 1987), 17
[22]Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), 8
[23] Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi Offsit, 1995),159

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

Konsep pengetahuan lebih berorientasi kecerdasan, dayapikir dan penguasaan ilmu serta lebih pada wawasan yang dimiliki seseorang.dengan demikiann pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan kontribusi kepada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. dengan pengetahuan yang luas seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan yang lebih baik dan produktif.

2. *Skill*

Keterampilan adalah kemampuan yang menguasai teknik operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan.keterampilan diperoleh dari proses belajar dan berlatih. keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis, dengan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. *Abilities*

Kemampuan berbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, yang termasuk faktor pembentuk kemampuan yaitu pengetahuan dan keterampilan.[24]

4. *Attitudes*

Merupakan suatu kebiasaan yang berpolakan.jika kebiasaan yang berpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya

[24]Ibid.

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

dengan prilaku kerja maka akan menguntungkan. artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

5. *Behaviors*

   Behaviors sangat erat hubungannya dengan kebiasaan atau perilaku arti yang dimaksud di atas, apabila kebiasaan-kebiasaan yang dimaksudkan pegawai baik pula, maka hal tersebut akan menjamin perilaku pekerjaan yang baik pula. demikian perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai tersebut. sehingga dapat mendukung kerja yang efektif, dengan kondisi pegawai tersebut maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.[25]

Sedangkan menurut Arfida faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan menjadi tiga kelompokyaitu:[26]

1. Kualitas dan kemampuan Fisik karyawan

[25]Ibid., 160
[26] Arfida, *Ekonomi Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2003), 36

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

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi oleh oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.Kemampuan fisik karyawan memerlukan perhatian pengusaha dewasa ini, terutama karena tingkat upah umumnya sangat terbatas. Usaha-usaha perbaikan penghasilan karyawan akan meningkatkan kemampuan fisik dan kemampuan peningkatan produktivitas kerja mereka.

2. Sarana pendukung

   Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawanperusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

   a. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi,sarana dan peralatan produksi yang digunakan,tingkat keselamatan dankesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri
   b. Mengangkat kesejahteraan karyawan yang tercemin dalam sistempengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.

3. Supra Sarana

   Apa yang terjadi di dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti kebijakan pemerintah tentang prospek pemasaran, perpajakan, perijinan, ekspor impor dan pengawasan. Hubungan antara pengusaha dan karyawan diikut sertakan dalam penentuan

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

kebijaksanaan, hak-hak karyawan. Semua itu merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi karyawan dalam keseluruhan proses produksi. Kemampuan manajemen penggunaan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, karena peranan manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas.

c. Indikator Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno, untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:[27]

1. Kemampuan

   Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

   Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

[27]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber…*, 104

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

3. Semangat kerja

   Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Dengan semangat kerja yang tinggi akan memberikan hasil yang baik.

4. Pengembangan diri

   Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

   Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu.Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

   Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.Masukan dan pengeluaran adalah aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas kerjadalam penelitian ini adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

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

d. Produktivitas Menurut Pandangan Islam

Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad.[28]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)[29].

Ayat ini merupakan anjuran kepada Rasulullah SAW agar tetap melakukan pekerjaan secara kontinyu.Dan janganlah kamu mengharapkan pahala dari pekerjaanmu, melainkan hanya kepada Aallah semata.Sebab hanya dialahyang wajib kita sembah dan kita memohokan kemurahannya.

Dalam firman Allah SWTyang lain disebutkan, Surat Al-Mulk ayat 15 yang berbunyi:

---

[28]Sujudi Ragil Putra, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta*, Skripsi, Prodi Ekonomi UIIYogyakarta, 2006.

[29] 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

هُوَ ٱلَّذِى جَعَلَ لَكُمُ ٱلْأَرْضَ ذَلُولاً فَٱمْشُواْ فِى مَنَاكِبِهَا وَكُلُواْ مِن رِّزْقِهِۦ ۖ وَإِلَيْهِ ٱلنُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (QS. Al-Mulk : 15).[30]

Ayat di atas menerangkan bahwa manusia dianjurkan untuk berlaku produktif dengan memanfaaatkan sumber daya alam yang telah disediakan oleh Alah SWT.

B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait dengan kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja.

1. R.A Fabiola Meirnayati Trihandini (2005) yang berjudul "Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosidan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus di Hotel Horison Semarang)". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji tentang pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dankecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Horison Semarang. Terdapat 95 responden yang telah dipilih sebagai sampel dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *random sampling*. Metode pengambilan data adalah dengan

[30] Ibid., 956

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

menggunakan kuesioner dan tes IQ. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Penelitian menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besaran 55,5% Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kecerdasan emosi.[31]

2. Sesilia Dwi Rini Waryanti (2011) yang berjudul "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)". Penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.Penelitian ini dilakukan di RSUD kota Semarang. Terdapat 100 responden yang telah terpilih sebagai sampel dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *simple random sampling*. Metode pengambilan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Penelitian menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan

[31]R.A Fabiola Meirnayati Trihandini, "*Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang)*", Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang,2005.

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

signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besaran 47,3% Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kecerdasan spiritual.[32]

3. Alaik Allama (2012) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Keja Islam Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Di Kudus". Penelitian ini bertujuan untuk membahas tentang masalah pengaruh motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di kabupaten Kudus. Penelitian ini dilakukan di BMT yang terletak di Kudus. Terdapat 45 responden yang telah terpilih sebagai sampel dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *simple random sampling*. Metode pengambilan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Penelitian menemukan bahwa variabel motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan BMT di kabupaten Kudus. Variabel independen (motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam) hanya mampu menjelaskan variabel independen sebesar 78,6 %, sedangkan sisanya 21,4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.[33]

---

[32]Sesilia Dwi Rini Waryanti, "*Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)*", Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, 2011.

[33]Alaik Allama, "*Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Di Kudus*", Skripsi, Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang, 2012.

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

4. Muta'asifah (2013) yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada BMT Tamzis Wonosobo)". Penelitian ini bertujuan ntuk menganalisis pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Tamzis Wonosobo. Terdapat 56 responden yang telah terpilih sebagai sampel dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *purposive sampling*. Metode pengambilan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 63,7%.[34]
5. Dadang Iman Eka Sanjaya (2009) yang berjudul "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap ProduktivitasKerja Karyawan Pada Perusahaan Keripik Kentang Di Junrejo Batu". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana tingkat kedisiplinan danproduktivitas kerja karyawan serta pengaruhnya kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Keripik kentang di JunrejoBatu.Terdapat 10 responden yang telah terpilih yang dianggap mewakili populasi untuk menjadi sampel penelitian.Metode pengambilan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan uji t.

[34] Muta'asifah, "*Pengaruh Kecerdasa Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada BMT Tamzis Wonosobo)*", Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.

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

Hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh yang siginifikan antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan besaran 52,6%.[35]

Berdasarkan data di atas, terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yaitu terdapat persamaan variabel yang dibahas dalam penelitianyaitu tentang kecerdasan spiritual dan produktivitas kerja karyawan.Sedangkan yang membedakan adalah tidak ada yang membahas secara spesifik variabel kecerdasan spiritual dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, dari segi lokasi penelitiannya juga berbeda.

C. Kerangka Konseptual

Produktivitas kerja sumber daya manusia dewasa ini dituntut untuk terus ditingkatkan di dunia usaha. Hal ini dikarenakan adanya persaingan usaha yang sangat ketat, tuntutan pemenuhan kepuasan konsumen, dan adanya tuntutan target yang harus tercapai.Untuk meningkatkan produktivitas SDM, maka salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kemampuan atau keahlian para karyawan itu sendiri.

Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya. Kecerdasan itu meliputi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.Selama ini masyarakat beranggapan bahwa

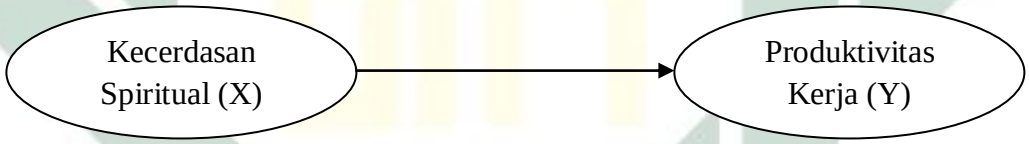
[35]Dadang Iman Eka Sanjaya, "*Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Keripik Kentang di Junrejo Batu*", Skripsi, Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Malang, 2009.

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 menjadi baromater kesuksesan kerja seseorang. Padahal ada sesuatu hal yang lebih penting dari itu, yaitu kecerdasan spiritual.

Zohar dan Marshall (2001) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Hal ini sesuai dengan survei majalah SWA (2007) yang menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual dalam perusahaan mampu meningkatkan produktivitas.

Dari uraian tersebut di atas, maka kerangka konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar

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

kerja serta panduaan dalam verifikasi.[36] Adapun hipotesis dalam penelitian ini diduga:

H_a : Terdapat pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap produktivitas kerja karyawan.

[36]Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), 151

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