

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan zaman, tingginya tingkat persaingan usaha memang tidak dapat dihindari. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu memperkembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.¹

Sumber daya manusia yang baik apabila ia mampu mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat itu tergantung dengan kemampuan intelektual dan analisis dari sumber daya manusianya. Menurut Zohar dan Marshall (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seseorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Hal ini sesuai dengan hasil *survey* majalah SWA (Maret 2007) yang menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual dalam perusahaan mampu meningkatkan produktivitas.² Zohar dan Marshal (2001) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Hal tersebut seperti juga yang ditulis oleh Mudali (2002) bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 1.

² Lisda Rahmasari, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Majalah Ilmiah Informatika* 3, no.1 (2012): 2.

memiliki *IQ* yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual (*Spiritual quotient*).³

Karyawan dengan *Spiritual quotient (SQ)* yang tinggi biasanya akan lebih cepat mengalami pemulihan dari suatu penyakit, baik secara fisik maupun mental. Ia lebih mudah bangkit dari suatu kejatuhan atau penderitaan, lebih tahan menghadapi stres, lebih mudah melihat peluang karena memiliki sikap mental positif dalam kehidupan. Berbeda dengan karyawan yang memiliki *SQ* rendah. Pada orang dengan *SQ* rendah, keberhasilan dengan hal karier, pekerjaan, penghasilan, status dan masih banyak lagi hal-hal yang bersifat materi ternyata tidak selalu mampu membuatnya bahagia.

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber yang berjalan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerjanya jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan dalam bidang tertentu juga. *The right man on the right place*, akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.⁴ Berdasarkan hal tersebut, maka seseorang karyawan harus memahami uraian jabatan (*Job description*) sesuai bidangnya dalam memiliki kontribusi yang diharapkan dari jabatannya.

Uraian jabatan (*Job description*) merupakan *output* yang dihasilkan *Job Analysis* atau jabatan yaitu suatu

³ Lisda, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*, 3.

⁴ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Caps, 2012), 2.

penentuan dan isi suatu jabatan yang meliputi tugas, tanggung jawab dan hubungan dengan jabatan lain dalam organisasi, serta persyaratan yang dibutuhkan agar seseorang mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan yang diembannya dengan baik.⁵ Hal ini berpengaruh pada hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Untuk mencari nafkah sudah menjadi kewajiban manusia, terlebih bagi mereka yang berkeluarga. Mencari mata pencaharian sebagai pengusaha, manajer dan pekerja, memiliki dimensi ketuhanan disamping sebagai ikhtiar untuk mencukupi kebutuhan ragawi. Seperti diterangkan dalam Al-Qur'an Surat Al-Jumu'ah ayat 10:⁶

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan. Jadi, produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Jadi, mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.⁷

Dari pemikiran ini didapatkan bagaimana meningkatkan produktivitas kerja dengan menerapkan *spiritual quotient* dan

⁵ Siti Nurhayati, “Pengaruh *Job description* terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan PT. SEMEN TONASA IV Kabupaten Rangkep,” *Jurnal Riset3*, no. 12(2016): 139.

⁶ Alquran, al-Jumuah ayat 10, *Mushaf Aisyah* (Jakarta:Departemen Agama RI dan JABAL, 2010), 554.

⁷ Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 202-203.

job description. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi adalah idaman setiap manager, tetapi bukan hal yang mudah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menuntut terus menerus karyawan tanpa melihat kondisi mereka bukanlah hal bijaksana, malah dapat membuat karyawan patah semangat atau kondisi fisiknya menurun.

Penelitian yang dilakukan Adjma, Djumarno dan Nasikin tentang pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Jakarta selatan menunjukkan adanya pengaruh *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan.⁸ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Alifah Diana Rosdaranita tentang pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta menunjukkan *spiritual quotient* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁹

Pada penelitian ini saya menerapkan pada PT. Setya Utomo Karton, yang bergerak di bidang jasa cetak dan pembuatan *corrugated* karton *box* untuk kemasan. Dalam kegiatan produksinya menanamkan aspek *religiuitas*. Beberapa kegiatan seperti berdo'a dan menyelenggarakan kegiatan yang bersifat spiritual dalam mengelola tanggung jawab kepada karyawannya. Dan kegiatan tersebut menunjukkan produktivitas dan budaya kerja yang harmonis, sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Dari uraian permasalahan di atas, penulis mencoba suatu penelitian tentang pengaruh *spiritual quotient* dan *job description* dalam peningkatan produktivitas karyawan dengan berjudul "PENGARUH *SPIRITUAL QUOTIENT* DAN *JOB DESCRIPTION* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN" Studi penelitian ini di PT. Setya Utomo Karton Jogoloyo Wonosalam Demak.

⁸ Adjma, dkk., "Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TELKOM Jakarta Selatan," *Jurnal Manajemen Mutu* 13, no. 1 (2014): 38.

⁹ Alifah Diana Rosdaranita, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan" (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017), 80.

B. Batasan Masalah

Agar pembahasan penelitian dapat berfokus pada permasalahan, maka disajikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek yang dijadikan penelitian adalah pegawai PT. Setya Utomo Karton Demak.
2. Penelitian berfokus pada pengaruh *spiritual quotient* dan *job description* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Setya Utomo Karton Demak.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Apakah *spiritual quotient* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Setya Utomo Karton?
2. Apakah *job description* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Setya Utomo Karton?
3. Apakah *spiritual quotient* dan *job description* secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Setya Utomo Karton?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui apakah *spiritual quotient* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Setya Utomo Karton.
2. Untuk mengetahui apakah *job description* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Setya Utomo Karton.
3. Untuk mengetahui apakah *spiritual quotient* dan *job description* secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Setya Utomo Karton.

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan hasil penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Bagi para karyawan PT. Setya Utomo Karton, penelitian ini diharapkan bisa memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh *spiritual quotient* dan *job description* terhadap produktivitas kerja karyawan dalam mengembangkan kinerja guna melaksanakan tugas serta menghadapi persaingan dan usaha.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar produktivitas kerja karyawan semakin baik.

3. Bagi Akademika

Bagi penelitian lebih lanjut, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang *spiritual quotient* dan *job description* dalam pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan serta variabel yang berkaitan dengan penelitian ini.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut ini adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian Awal

Bagian awal ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini, memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab I dengan bab lainnya saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh. Adapun kelima bab itu sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II : Kajian Pustaka

Bab ini berisi tentang deskripsi mengenai *spiritual quotient*, *job description* dan *produktivitas kerja*, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, serta hipotesis penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrument, uji asumsi klasik, dan analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan.

Bab V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan mengenai masalah penelitian dan saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil analisis pada bab-bab.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir ini meliputi daftar pustaka, daftar riwayat hidup pendidikan dan lampiran-lampiran.