

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Deskripsi Teori

#### 1. Kecerdasan Spiritual (*Spiritual quotient*)

Para ilmuwan mendefinisikan kecerdasan (*intelligence*) merupakan kemampuan untuk memecahkan problem-problem dan kemampuan untuk menciptakan strategi-strategi atau untuk membuat perangkat-perangkat yang berguna bagi pencapaian tujuan-tujuan.<sup>1</sup> Istilah *spiritual* berasal dari bahasa Latin *spiritus*, yang berarti sesuatu yang memberikan kehidupan atau vitalitas pada sebuah sistem.<sup>2</sup>

Kecerdasan Spiritual (*SQ*) adalah “kecerdasan jiwa”. *SQ* adalah kecerdasan yang membuat kita menjadi utuh, yang membuat kita bisa mengintegrasikan berbagai fragmen kehidupan, aktivitas, dan keberadaan kita. *SQ* memungkinkan kita untuk mengetahui apa sesungguhnya diri kita dan organisasi kita. *SQ* membuat kita bersentuhan dengan sisi dalam keberadaan kita dan dengan mata air potensialitas kita. *SQ* memungkinkan lahirnya wawasan dan pemahaman untuk beralih dari sisi dalam itu ke permukaan keberadaan kita, tempat kita bertindak, berfikir dan merasa. Bahkan *SQ* adalah pemahaman pribadi mengenai apa arti memiliki suatu jiwa menjadi satu saluran hidup yang melaluinya dimensi-dimensi dan potensi-potensi kehidupan yang lebih dalam bisa muncul ke permukaan dan memasuki dunia. Kecerdasan kitalah yang memberi kita (menjadikan kita) sebuah jiwa.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Danah Zohar dan Ian Marshall, *Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis* (Bandung: PT Mizan Pustaka, 2004), 112.

<sup>2</sup> Danah dan Ian, *Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*, 63.

<sup>3</sup> Danah dan Ian, *Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*, 116-117.

Menurut Danah Zohar, “Kecerdasan Spiritual (*SQ*) adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam dari diri kita yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa sadar. Inilah kecerdasan yang kita gunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru”. Menurut Sinetar, “Kecerdasan Spiritual adalah kecerdasan yang mendapat inspirasi, dorongan, efektivitas yang terinspirasi, penghayatan ketuhanan yang di dalamnya kita semua menjadi bagian”. Menurut Pak Muh (Muhammad Zuhri), “*SQ* adalah kecerdasan manusia yang digunakan untuk berhubungan dengan Tuhan”.<sup>4</sup>

*Spiritual quotient* merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. *SQ* adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan *IQ* dan *EQ* secara efektif. Bahkan *SQ* merupakan kecerdasan tertinggi kita.<sup>5</sup> Dalam hal diperlukannya *IQ* di tempat kerja, penelitian menunjukkan bahwa *IQ* dapat dipergunakan untuk memperkirakan sekitar 1-20% (rata-ratanya 6%) keberhasilan dalam pekerjaan tertentu. *EQ* di sisi lain, ternyata 27-45% berperan langsung dalam keberhasilan dalam pekerjaan, bergantung pada jenis pekerjaan yang diteliti.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Agus Nggermanto, *Kecerdasan Quantum (Melejitkan IQ, EQ, SQ)* (Bandung: Penerbit Nuansa Cendekia, 2015), 115-117.

<sup>5</sup> Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berfikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan* (Bandung: Mizan, 2000), 4.

<sup>6</sup> Steven J. Stein dan Howard E. Book, *Ledakan EQ: 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses* (Bandung: Penerbit Kaifa, 2004), 34.

Menggunakan *SQ* untuk mencapai perkembangan diri yang lebih utuh karena kita memiliki potensi untuk itu. Kita dapat menggunakan *SQ* untuk berhadapan dengan masalah baik dan jahat, hidup dan mati dan asal-usul sejati dari penderitaan dan keputusan manusia. Tanda-tanda dari *SQ* yang telah berkembang dengan baik mencakup hal-hal berikut:

- a. Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif).
- b. Tingkat kesadaran yang tinggi.
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.
- d. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit.
- e. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
- f. ketidakmauan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu.
- g. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpandangan “holistik”).
- h. Kecenderungan nyata untuk bertanya “Mengapa?” atau “Bagaimana jika?” untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar.
- i. Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai “bidang mandiri”, yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

Seseorang yang tinggi *SQ*-nya juga cenderung menjadi seorang pemimpin yang penuh pengabdian, yaitu seseorang yang bertanggung jawab untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi kepada orang lain dan memberikan petunjuk penggunaannya.<sup>7</sup>

Adanya kajian *SQ* yang lebih mendekati kajian para psikologi ketimbang kajian spiritual, sehingga Ary Ginanjar Agustian melahirkan suatu konsep perpaduan *EQ* dan *SQ*. Konsep ini lebih komprehensif dan menyentuh akar religi yang sesungguhnya. Konsep ini diberi nama “*ESQ*”. Sebuah karya intelektual dengan

---

<sup>7</sup> Danah dan Ian, *SQ*, 14.

syarat muatan spiritual. *ESQ* merupakan konsep yang komprehensif, sistematis dan logis, lengkap dengan contoh-contoh yang mudah dicerna awam, khususnya menyangkut logika dibalik hubungan antara *EQ* dengan *SQ*. *ESQ* beranjak dari keprihatinan Ary Ginanjar terhadap dikotomi antara aspek duniawi dengan aspek rohani, yang menyebabkan ilmu-ilmu tentang manusia seolah dipisahkan dari “fitrah” sejati manusia, yakni aspek rohaniannya. Sementara *SQ* diperkenalkan oleh Danah Zohar, seakan-akan menyentuh sisi spiritual dari logika dengan cara yang terlalu mekanistik atau psikologis. Nilai-nilai rohani yang dibangun Ary Ginanjar pun jauh lebih menitik pada arah pedoman yang lebih logis untuk ukuran spiritual, yakni Kitab Suci. Dalam hal ini, *ESQ* kemudian menggunakan kerangka serta ajaran Al-Quran sebagai dasar pijakannya.<sup>8</sup>

Kebutuhan akan spiritual adalah kebutuhan untuk mempertahankan keyakinan, mengembalikan keyakinan, memenuhi kewajiban agama, serta untuk menyeimbangkan kemampuan intelektual dan emosional yang dimiliki seseorang, sehingga dengan kemampuan ini akan membantu mewujudkan pribadi manusia seutuhnya. Sebagaimana yang disebutkan dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al-Jumu'ah ayat 2 yang berbunyi:<sup>9</sup>

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ  
الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ

Artinya: “Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, menyucikan mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah (*As Sunah*). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata”.

---

<sup>8</sup> Anthony Dio Martin, *Emotional Quality Management* (Jakarta: Penerbit Arga, 2003), 61-62.

<sup>9</sup> Alquran, *Al-quran dan Terjemah*, 553.

Spiritual dalam Islam identik dengan kecerdasan ruhaniah yang pada dasarnya tahap pencerdasan ruh ini dapat kita mulai sejak pra kehamilan, kemudian kita teruskan pada saat kehamilan, dan dapat terus kita bangun sejak balita hingga dewasa. Setiap pemeluk agama yang meyakini eksistensi Allah selaku penciptanya, maka pada dirinya tumbuh spiritualitas tersebut.

## 2. Uraian Pekerjaan (*Job description*)

### a. Pengertian Uraian Pekerjaan (*Job description*)

Uraian pekerjaan atau jabatan merupakan suatu alat utama dalam manajemen sumber daya manusia. Uraian jabatan ini sangat penting karena memberikan data yang sangat bermanfaat dalam rangka memperoleh sumber daya manusia. Dalam uraian jabatan juga memberikan informasi tentang: perencanaan organisasi dan pengembangannya, perencanaan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan, pengembangan manajemen, penilaian prestasi kerja, administrasi, sistem penggajian, pembinaan pegawai.<sup>10</sup> Deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Uraian pekerjaan harus jelas dan persepsinya mudah dipahami, serta menguraikan hal-hal berikut.<sup>11</sup>

- 1) Identifikasi pekerjaan atau jabatan, yakni memberikan nama jabatan, seperti rektor, dekan, dosen, kabag administrasi.

---

<sup>10</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 146.

<sup>11</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), 33.

- 2) Hubungan tugas dan tanggung jawab, yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui. Rumusan hubungan hendaknya menunjukkan hubungan antara pejabat dengan orang lain di dalam maupun di luar organisasi.
- 3) Standar wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas.
- 4) Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, seperti alat-alat, mesin-mesin, dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- 5) Ringkasan pekerjaan atau jabatan, hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas utamanya.
- 6) Penjelasan tentang jabatan di bawah dan di atasnya, yaitu harus dijelaskan jabatan dari mana si petugas akan dipromosikan.

Dari deskripsi jabatan (*job description*) dapat diketahui jenis tugas dan tanggung jawab, prosedur mengerjakannya, dan alasan si pejabat melakukan pekerjaan minimal yang harus dipenuhi oleh seseorang agar mampu mengerjakan pekerjaan itu dengan baik. Dalam persyaratan jabatan akan terutang syarat pendidikan minimal yang harus dimiliki, bakat, minat, temperamen, kondisi fisik, dan jenis kelamin (untuk jabatan-jabatan tertentu). *Job description* berisi informasi pengidentifikasian pekerjaan, riwayat pekerjaan, kewajiban-kewajiban pekerjaan atau informasi mengenai standar-standar pekerjaan.<sup>12</sup>

Deskripsi jabatan atau pekerjaan sebagai hasil analisis jabatan atau pekerjaan biasanya diikuti

---

<sup>12</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), 67.

dengan perumusan spesifikasi jabatan atau pekerjaan. Spesifikasi jabatan atau pekerjaan dapat diartikan sebagai berikut:<sup>13</sup>

- 1) Karakteristik atau syarat-syarat pekerja yang harus dipenuhi untuk dapat melaksanakan suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.
- 2) Seluruh ringkasan mengenai persyaratan pekerja yang akan melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.
- 3) Persyaratan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan mental dan kepribadian tertentu yang persyaratkan kepada pekerja tertentu secara efektif dan efisien.

Spesifikasi jabatan adalah catatan yang menjelaskan persyaratan yang diperlukan seseorang karyawan untuk memangku jabatan dan mengerjakan pekerjaan dari jabatan tertentu. Umumnya suatu spesifikasi pekerjaan mengandung hal-hal sebagai berikut.<sup>14</sup>

- 1) Identifikasi Jabatan
  - (a) Nama
  - (b) Kode
  - (c) Bagian
- 2) Persyaratan jabatan
  - (a) Pendidikan
  - (b) Tingkat kecerdasan minimum yang diperlukan
  - (c) Pengalaman yang diperlukan
  - (d) Pengetahuan dan ketrampilan
  - (e) Persyaratan fisik
  - (f) Status perkawinan
  - (g) Jenis kelamin
  - (h) Usia
  - (i) Kewarganegaraan

---

<sup>13</sup> Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, 69.

<sup>14</sup> Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, 70.

- (j) Kualifikasi emosi
- (k) Kemampuan-kemampuan khusus lainnya.

Deskripsi pekerjaan merupakan pernyataan tertulis tentang apa yang sebenarnya dilakukan oleh pekerja, bagaimana orang itu melakukannya, dan bagaimana kondisi kerjanya. Kita dapat menggunakan informasi ini untuk menuliskan spesifikasi pekerjaan. Hal ini menyebutkan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan secara memuaskan.<sup>15</sup>

Deskripsi pekerjaan adalah hal yang sangat penting untuk memastikan adanya kesesuaian yang tepat antara orang dan pekerjaan yang dilakukan. Tidak ada format standar untuk menuliskan deskripsi pekerjaan. Namun, sebagian besar deskripsi pekerjaan berisi bagian-bagian yang mencakup:<sup>16</sup>

#### 1) Identitas pekerjaan

Bagian ini mencakup informasi tentang nama, kode, tanggal, pejabat yang menyetujui, tempat pekerjaan, tingkat gaji dan nama atasan langsung. Nama pekerjaan mencantumkan dengan jelas sebutan bagi pekerjaan itu seperti kepala seksi rumah tangga, manajer pemasaran atau pegawai pengendali mutu. Kode pekerjaan menunjukkan nomor pekerjaan sebagai referensi yang memudahkan untuk mengacunya. Tanggal menunjukkan waktu ditulisnya pekerjaan itu dan orang yang menuliskannya. Di bagian ini juga ada tempat bagi nama pejabat yang menyetujuinya, termasuk tempat pekerjaan dalam kaitannya dengan

---

<sup>15</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Indeks, 2016), 130.

<sup>16</sup> Agus Dharma, *Manajemen Supervisi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), 284-287.



bagian/departemen, pabrik, tingkat gaji, dan nama atasan langsung.

2) Ringkasan pekerjaan

Bagian ini harus mencantumkan dengan ringkas suatu pekerjaan yang hanya memuat fungsi-fungsi atau kegiatan utama suatu pekerjaan. Misalnya, dalam ringkasan uraian pekerjaan alat berat mekanik tertulis “melakukan pekerjaan untuk memperbaiki dan memelihara peralatan mesin alat-alat berat”.

3) Hubungan

Menunjukkan hubungan pelaksana pekerjaan dengan orang-orang yang melaksanakan pekerjaan lain dan dengan orang-orang di luar perusahaan.

4) Tanggung jawab dan tugas

Di sini, setiap tugas utama pekerjaan harus dicantumkan tersendiri dengan uraian masing-masing.

5) Kewenangan

Memuat batasan wewenang yang dimiliki pelaksana pekerjaan. Termasuk batasan kewenangan pengambilan keputusan, supervisi langsung karyawan lainnya dan batasan anggaran yang dimiliki. Misalnya, pelaksana suatu pekerjaan mungkin saja diberi kewenangan untuk menyetujui pembelian sampai dengan jumlah dana tertentu, memberi izin tidak masuk kerja atau cuti, melakukan pendisiplinan karyawan atau merekomendasikan kenaikan upah dan sebagainya.

6) Kondisi kerja

Deskripsi pekerjaan juga mencantumkan kondisi kerja tertentu yang mungkin terdapat dalam pelaksanaan pekerjaan tertentu. Beberapa hal yang perlu diperlukan untuk merumuskan

kondisi kerja adalah: kejelasan, batasan yang tercakup, khusus dan ringkas.

7) Spesifikasi pekerjaan

Bagian ini tidak boleh diabaikan oleh supervisor. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan dengan jelas karakteristik, pendidikan dan atau pelatihan dan pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan jenis orang yang perlu direkrut dan kualifikasi yang harus diuji.

### 3. Produktivitas Kerja

#### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa produktivitas merupakan rasio antara apa yang dihasilkan atau *output* (keluaran) terhadap *input* atau apa yang dimasukkan (masukan). Robbins (2001) mengemukakan bahwa produktivitas menyiratkan suatu kepedulian baik efektivitas maupun efisiensi. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan, dan efisiensi merupakan rasio antara keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu.<sup>17</sup>

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003) produktivitas didefinisikan sebagai masalah hasil akhir, yakni berapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input*. Mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.<sup>18</sup> Produktivitas berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama

---

<sup>17</sup> A. Usmara dan Lukas Dwiantara, *Strategi Organisasi* (Yogyakarta: Amara Books, 2004), 146.

<sup>18</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 199.

ditujukan kepada hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut.<sup>19</sup>

Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.<sup>20</sup>

Menurut Danang Sunyoto (2012) “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.”<sup>21</sup>

Singodimedjo (2000) ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu:<sup>22</sup>

- 1) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
- 2) Aspek efisiensi tenaga kerja, dan
- 3) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

---

<sup>19</sup> Mulyadi, *Akuntansi Manajemen* (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2001), 466.

<sup>20</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), 126-127.

<sup>21</sup> Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, 282.

<sup>22</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 101.

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas atau sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi kepada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seseorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis, seperti keterampilan mengoperasikan komputer. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3) Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seseorang karyawan. Konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, jika seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan ia akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

4) Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antar kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang, maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.<sup>23</sup>

5) Motivasi

Pemimpin organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi kerja, maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

6) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

7) Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

8) Tingkat penghasilan

Semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan itu, maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi, sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

---

<sup>23</sup> Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, 283-284.

9) Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan di sini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan tidak mau bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

10) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

11) Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

12) Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

13) Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.<sup>24</sup>

**c. Indikator Produktivitas**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif,

---

<sup>24</sup> Padji Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 178-179.

sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:<sup>25</sup>

1) Kemampuan

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

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 memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat meningkatkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi peningkatan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik dan pada nantinya akan berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

---

<sup>25</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 104-105.

## 6) Efisiensi

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

#### d. Produktivitas Kerja Menurut Pandangan Islam

Kerja merupakan ibadah, kewajiban, sumber pendapatan dan juga kehidupan. Jadi, kerja itu sangat penting dalam kehidupan. Sesuai firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:<sup>26</sup>

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَ الْعَالَمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Dalam ajaran Islam umatnya dianjurkan untuk berlaku produktif dengan syarat apabila telah menyelesaikan satu pekerjaan, maka dianjurkan untuk mengerjakan pekerjaan yang lain dengan sungguh-sungguh, sehingga menghasilkan sesuatu yang baik di dunia maupun di akhirat. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Insyiroh ayat 7-8, sebagai berikut:<sup>27</sup>

فَاِذَا قُرِئْتَ فَانصَبْ  
وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَانصَبْ

Artinya:”Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-

<sup>26</sup> Alquran, *Al-quran dan Terjemah*, 203.

<sup>27</sup> Alquran, *Al-quran dan Terjemah*, 596.



sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa literatur dari penelitian sebelumnya tentang kecerdasan spiritual, deskripsi pekerjaan, dan produktivitas kerja:

1. Jurnal dengan judul “*Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TELKOM Jakarta Selatan*” karya Adjma, dkk. Penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen sangat kuat mempengaruhi variabel dependen. Variabel kinerja kerja antar karyawan PT. TELKOM Jakarta Selatan secara dominan dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, emosional quotient dan *spiritual quotient* secara bersamaan sebesar 65,4%. Sementara itu, sebagian pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, variabel hasil spiritual menunjukkan persentase tertinggi 56,6% dibandingkan dengan variabel independen lainnya. Persentase dari kecerdasan intelektual, dalam mempengaruhi kinerja kerja adalah 47,8% sementara persentase emosional dan hasil bagi kinerja adalah 40,3%.<sup>28</sup>
2. Jurnal dengan judul “*Pengaruh Deskripsi Kerja dan Penempatan terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak terhadap Efektivitas Organisasi (Studi pada Pegawai Departemen PGT PT. Chevron Pacific Indonesia)*” karya Agung Azhari, dkk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil yang didapatkan dari analisis pengaruh langsung antara deskripsi kerja terhadap efektivitas organisasi memberikan pengaruh yang signifikan dengan kontribusi yang diberikan adalah 2,82%, yang menyatakan bahwa deskripsi kerja dalam Departemen PGT PT. Chevron

---

<sup>28</sup> Adjma, dkk., “Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TELKOM Jakarta Selatan, 38.

Pacific Indonesia memberikan pengaruh yang cukup tinggi terhadap efektivitas organisasi<sup>29</sup>

3. Jurnal dengan judul “*Pengaruh Job Deskripsi terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan PT. SEMEN TONASA IV Kabupaten Rangkep*” karya Siti Nurhayati. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan dengan SPSS versi 21 memperoleh nilai 0,000 signifikan yang berada di bawah nilai 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *job description* berpengaruh sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan dari PT. Semen Tonasa IV.<sup>30</sup>
4. Jurnal dengan judul “*Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*” karya Lisda Rahmasari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan memiliki probabilitas di bawah 0.05 dan CR > 1,96 yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual berperan penting dalam pengembangan kinerja karyawan baik secara individu maupun simultan.<sup>31</sup>
5. Jurnal dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan, Job description dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Anak Agung Sedayu*” karya Mochamad Syafii. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan analisa korelasi (R) antara

---

<sup>29</sup> Agung Azhari, dkk., “Pengaruh Deskripsi Kerja dan Penempatan terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak terhadap Efektivitas Organisasi (Studi pada Pegawai Departemen PGT PT. Chevron Pacific Indonesia),” *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 6, no. 2 (2014): 5.

<sup>30</sup> Siti, *Pengaruh Job Deskripsi terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan PT. SEMEN TONASA IV Kabupaten Rangkep*, 138.

<sup>31</sup> Lisda, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*, 18.

Kepemimpinan, *Job description* dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas kerja pada UD Anak Agung Sedayu.<sup>32</sup>

Tinjauan hasil penelitian terdahulu tersebut diringkas seperti tabel berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	Adjma, Djumarno dan Nasikin (2014)	Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TELKOM Jakarta Selatan	Variabel bebas: - Kecerdasan Intelektual (X1) - Kecerdasan Emosional (X2) Variabel terikat: - Kinerja Karyawan (Y)	- Kecerdasan spiritual menduduki posisi paling pengaruh/dominan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. - Kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif pada kinerja. - kecerdasan emosional tidak berpengaruh pada kinerja.
2.	Agung Azhary, Susi Hendriani dan Yulia Efni	Pengaruh Deskripsi Kerja dan Penempatan terhadap Kepuasan	- Variabel bebas: - Deskripsi Kerja (X1) - Penempatan Kerja (X2)	- Deskripsi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap efektivitas

<sup>32</sup> Mochamad Syafii, "Kepemimpinan, *Job description* dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Anak Agung Sedayu," *Jurnal Fakultas Ekonomi* 4, no. 2 (2015): 126-141.

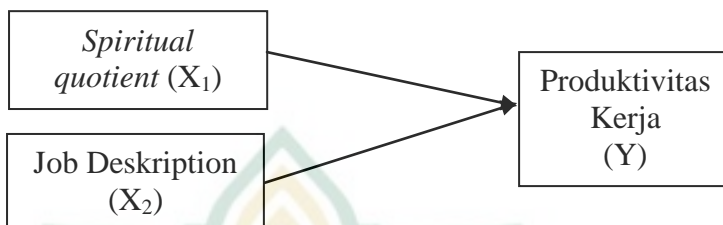
	(2014)	Kerja yang Berdampak terhadap Efektivitas Organisasi (Studi pada Pegawai Departemen PGT PT. Chevron Pacific Indonesia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel terikat:</li> <li>- Kepuasan Kerja (Y1)</li> <li>- Efektivitas Organisasi (Y2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- organisasi.</li> <li>- Deskripsi kerja dan penempatan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap efektivitas organisasi.</li> <li>- Penempatan kerja memiliki pengaruh langsung yang tidak signifikan dan positif terhadap efektivitas organisasi.</li> </ul>
3	Siti Nurhayati (2016)	Pengaruh <i>Job Description</i> terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan PT. SEMEN TONASA IV Kabupaten Rangkep.	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Job Description</i></li> </ul> Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Produktivitas Kerja (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya pengaruh yang signifikan <i>Job Description</i> terhadap produktivitas kerja karyawan.</li> </ul>
4.	Lisda Rahmasari (2012)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecerdasan Intelektual (X1)</li> <li>- Kecerdasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual,</li> </ul>

		Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan.	Emosi (X2) - Kecerdasan Spiritual (X3) Variabel terikat: - Kinerja Karyawan (Y)	kecerdasan emosi, dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - Kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang paling tinggi diantara ketiganya.
5	Mochamad Syafii (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, <i>Job description</i> dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Anak Agung Sedayu.	Variabel bebas: - Kepemimpinan (X1) - <i>Job Description</i> (X2) - Kepuasan Kerja Karyawan (X3) Variabel terikat: - Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	- Berdasarkan analisa korelasi (R) antara kepemimpinan, <i>Job Description</i> dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja menunjukkan hubungan yang positif dan sangat kuat dan berdasarkan uji t faktor kepuasan kerja merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### A. Kerangka berfikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



Orang yang memiliki kecerdasan spiritual (*spiritual quotient*) yang tinggi bukan semata-mata hanya dilihat hubungannya dengan Tuhan semata, tapi juga membina hubungan yang baik dengan sesama. Agama mengajarkan manusia tidak hanya berhubungan baik dengan Tuhannya, tapi juga dengan sesama manusia bahkan alam. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi juga.

Ketidakpahaman tentang *job description* oleh setiap organisasi baik dalam instansi pemerintah maupun swasta dapat mengakibatkan pekerjaan tidak teratur, pekerjaan rutin terbengkalai dan karyawan kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Selain itu, timbul juga keletihan karyawan dalam bekerja, karena pekerjaan akan terasa rumit akibat karyawan tidak memahami *job description* pada jabatannya. Apabila perusahaan memperhatikan pentingnya pemahaman *job description* dan setiap karyawan mempelajari dan menguasai *job description* pada bidangnya masing-masing, maka hal itu akan dapat meningkatkan produktivitas kerja akan tercapai.

## B. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.<sup>33</sup>

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berfikir yang dikemukakan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *spiritual quotient* dan produktivitas kerja karyawan di PT. Setya Utomo Karton.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *job description* dan produktivitas kerja karyawan di PT. Setya Utomo Karton.

---

<sup>33</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2014), 93.