

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. *Conservation of Resources (COR) Theory*

Menurut teori *Conservation of Resources (COR)* yang dikemukakan oleh Hobfoll, sumber daya adalah objek, lingkungan, kondisi, karakteristik pribadi, energi, dan hal-hal lain yang dihargai atau dilakukan individu sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang berharga. Nilai yang melekat pada sumber daya bervariasi dari orang ke orang dan sangat dipengaruhi oleh pengalaman dan keadaan orang tersebut. Berdasarkan asumsi bahwa karyawan memiliki waktu, energi, dan sumber daya yang terbatas, teori COR menyarankan bahwa individu: (1) biasanya mengumpulkan dan melindungi sumber daya dari mengatasi tantangan dan tidak menghadapi konsekuensi negatif; (2) Investasikan sumber daya sesuka hati untuk membangun sumber daya tambahan. Secara khusus, individu cenderung menginvestasikan sumber daya ekstra dalam upaya positif, yang meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan dan pada akhirnya menghasilkan akumulasi sumber daya.<sup>1</sup>

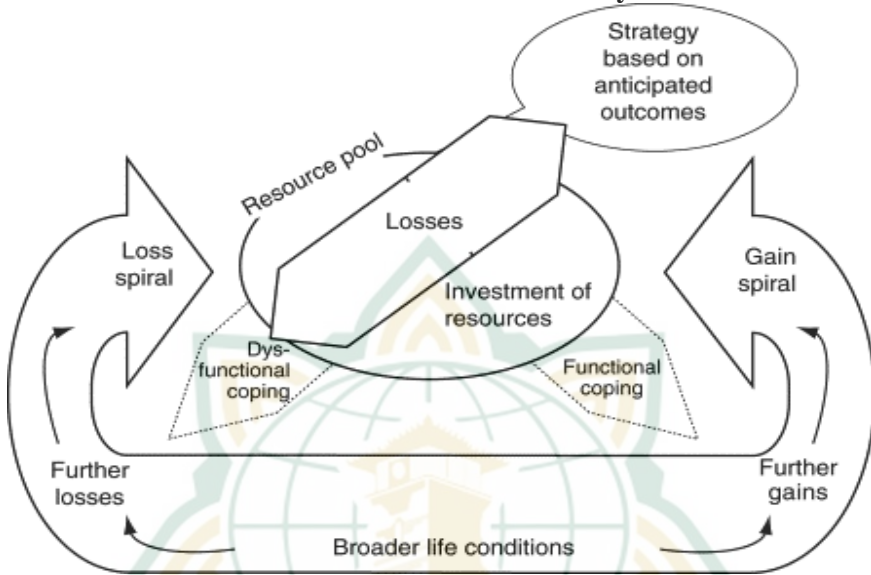
Menurut teori COR, motivasi utama manusia adalah untuk membangun, melindungi, dan memelihara sumber daya untuk perlindungan diri dan ikatan sosial yang mandiri. Teori ini memberikan model untuk mencegah hilangnya sumber daya, mempertahankan sumber daya yang ada, dan memperoleh sumber daya yang diperlukan untuk terlibat dalam perilaku yang sesuai. Teori COR menegaskan bahwa sumber daya adalah komponen kunci dalam menentukan penilaian individu dari peristiwa stres, dan sumber daya menentukan bagaimana individu dapat mengatasi situasi stres. Sebagai hasil dari asosiasi yang kuat dengan berbagai kondisi kehidupan, teori COR (lihat Gambar 2) dapat menambah pemahaman kita tentang stres dan mengatasi, terutama dalam situasi belajar yang kompleks di mana siswa memiliki akses yang berbeda ke sumber daya.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Chan, Xi Wen, dkk. “*Self-Efficacy and Work Engagement: Test of a Chain Model*”. *International Journal of Manpower* 38, No. 6 (2017): 5.

<sup>2</sup> Stevan E. Hobfoll, dkk, “*Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences*”, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 5 (2018): 103.

**Gambar 2.1**  
**Proses Konservasi Sumber Daya**



Sumber: Hopfoll, 2018.

Selain itu, teori COR menunjukkan bahwa mereka yang sudah kekurangan sumber daya cenderung menderita angin puyuh kerugian, dan mereka yang memiliki lebih banyak sumber daya akan memiliki lebih banyak kesempatan untuk mendapatkannya. Seperti yang dijelaskan Hobfoll, spiral kerugian terjadi ketika sumber daya habis dan tidak mampu menangani ancaman kerugian di masa depan, yang berpotensi menyebabkan kerugian lebih lanjut. Kerugian awal membuat individu, kelompok dan masyarakat lebih rentan terhadap efek negatif dari masalah sumber daya yang sedang berlangsung. Orang yang diberkahi dengan lebih banyak sumber daya lebih tangguh, tetapi individu atau kelompok yang kaya sumber daya juga akan menderita jika sumber daya terus hilang. Dengan demikian, spiral kerugian adalah kekuatan yang terbukti kuat dalam individu dan komunitas yang sudah kekurangan sumber daya.<sup>3</sup>

Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2, proses konservasi sumber daya adalah produk dari tidak hanya peristiwa hilangnya sumber daya, tetapi juga berbagai kondisi kehidupan. Kondisi hilangnya sumber daya cenderung menyebabkan hilangnya sumber

<sup>3</sup> Stevan E. Hobfoll dan J S Ford, *Conservation of Resources Theory*, (New York: Elsevier, 2007): 566.

daya lebih lanjut, kadang-kadang mengarah ke proses siklus. Ketika kerugian terjadi, individu menerapkan strategi konservasi sumber daya yang menggunakan sumber daya yang tersedia untuk beradaptasi sesukses mungkin. Adaptasi yang berhasil menciptakan sumber daya baru yang mengisi kembali sumber daya masyarakat dan mengimbangi kondisi yang mengakibatkan hilangnya sumber daya akut dan kronis. Orang dengan kemampuan koping yang lebih rendah harus menggunakan perlindungan sumber daya yang lebih berisiko dan strategi akuisisi, yang cenderung tidak memberikan hasil yang diharapkan. Pekerjaan strategis yang tidak berhasil mengakibatkan tekanan psikologis serta kerugian materi seperti berkurangnya sumber daya investasi. Strategi pencegahan kerugian yang gagal ini pada gilirannya mengakibatkan hilangnya sumber daya sekunder, yang mengakibatkan spiral kerugian.

## **B. Kecerdasan Emosional**

### **1. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan berasal dari kata intelektual, secara etimologis intelektual, yaitu perkembangan penuh akal budi untuk berpikir dan memahami. Kamus Webster mendefinisikan kecerdasan sebagai:

- a. Kemampuan untuk belajar atau memahami pengalaman, untuk memperoleh dan memelihara pengetahuan, hingga kapasitas mental.
- b. Kemampuan untuk dengan cepat dan berhasil merespons situasi baru, kemampuan menggunakan akal untuk memecahkan masalah.<sup>4</sup>

Kecerdasan emosional mengacu pada bagaimana seorang individu mengenali, memahami, dan mengatur emosi. Emosi adalah rangkaian respons yang pendek dan terstruktur (termasuk perubahan fisiologis, perilaku ekspresif, kecenderungan perilaku, dan pengalaman subjektif) yang mengoptimalkan bagaimana individu merespons tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul dari peristiwa yang dihadapi.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Adi W. Gunawan, *Born to Be a Genius*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005, 152.

<sup>5</sup> Shehu Mustapha Liberty dan Mogammed Isa Kida, "The Effect of Emotional Intelligence on Employees Performance", *an Open Access Journal* 6, No. 12 (2017): 23.

Emosi adalah pikiran dan perasaan yang berbeda dari pikiran dan perasaan lain, di mana keadaan biologis dan psikologis menjadi serangkaian tindakan. Emosi pada dasarnya adalah dorongan seseorang untuk bertindak atas pikiran dan perasaan yang dirasakannya.<sup>6</sup>

Menurut Daniel Goleman, konsep kecerdasan emosional adalah: *“emotional intelligence: abilities such as being able to motivate oneself and persist in the face of frustrations, to control impulse and delay gratification, to regulate one’s moods and keep distress from swamping the ability to think, to empathize and to hope”*

Berdasarkan konsep-konsep tersebut, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan dalam menghadapi kemunduran, terlihat bahwa mereka memiliki kemampuan yang sama. Yang jelas, saya bersimpati dan berdoa.<sup>7</sup>

Istilah kecerdasan emosional adalah suatu bentuk kecerdasan sosial yang mencakup kemampuan untuk memantau dan membedakan antara perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, dan menggunakan informasi ini untuk memandu pikiran dan tindakan.<sup>8</sup>

Salah satu bidang penelitian yang relatif berkembang adalah kecerdasan emosional, yang penting dalam berbagai bidang seperti manajemen dan manajemen. Kecerdasan emosional adalah "kemampuan untuk secara akurat mengenali, mengevaluasi, dan mengekspresikan emosi, untuk mengakses atau membangkitkan emosi ketika memfasilitasi pemikiran, untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional, dan untuk mengatur emosi untuk mendorong pertumbuhan emosional dan intelektual. kemampuan untuk melakukan". "Kecerdasan emosional memiliki empat komponen:<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Reni Sancoko, dkk, “The Influence of Organizational Culture and Spiritual Intelligence in Employee Performance Through Emotional Intelligence (Studies in PT. PLN (Persero) Distribution of Bali)”, *Management and Economics Journal* 3, No. 1 (2019): 69.

<sup>7</sup> Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2012), 45.

<sup>8</sup> Liberty dan Kida, “The Effect of Emotional Intelligence on Employees Performance”, 23.

<sup>9</sup> Akhtar W, Ghufan H, Husnain M dan Shahid A, “The Effect of Emotional Intelligence on Employee’s Job Performance: the Moderating Role of

- a. Evaluasi diri emosional: Evaluasi diri emosional berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengenali perasaan mendalam mereka dan mengekspresikannya secara alami. Orang dengan kemampuan seperti itu akan merasakan dan mengakui perasaan mereka lebih baik daripada orang lain.
- b. Evaluasi emosional orang lain: Evaluasi emosional orang lain berkaitan dengan kemampuan individu untuk memahami dan merasakan emosi individu di sekitar mereka. Orang dengan kemampuan seperti itu akan lebih peka terhadap perasaan dan emosi orang lain dan akan lebih cenderung membaca pikiran mereka.
- c. Regulasi emosi: Regulasi emosi berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengontrol emosinya, sehingga dapat lebih cepat pulih dari stres psikologis.
- d. Penggunaan Emosi: Penggunaan emosi berkaitan dengan kemampuan individu untuk menggunakan emosi dengan mengarahkan mereka ke kegiatan produktif dan kinerja individu.

Bukti empiris selama dekade terakhir telah menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi untuk menjelaskan kinerja tim. Kecerdasan emosional yang tinggi meningkatkan hasil pada berbagai ukuran yang terkait dengan karir dan pengembangan karir, termasuk kepemimpinan transformasional, resolusi konflik, keterampilan politik, keberhasilan pekerjaan, dan kinerja pekerjaan.

Kecerdasan emosional meliputi penguasaan dalam menghadapi hubungan sosial. Istilah populer dan menyenangkan untuk orang yang kita sukai adalah yang kita gunakan karena keterampilan emosional mereka membuat kita merasa baik. Orang yang dapat membantu orang lain menenangkan emosinya memiliki aturan sosial yang sangat berharga.<sup>10</sup>

## 2. Kecerdasan Emosional Perspektif Islam

Kecerdasan emosional, juga dikenal sebagai EQ, adalah, menurut definisi, kemampuan untuk mengetahui perasaan orang lain, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. EQ juga mengajarkan dan menanamkan kasih sayang, cinta, motivasi, dan

---

Perceived Organizational Support”, *Journal of Accounting dan Marketring* 6, No. 2 (2017): 2.

<sup>10</sup> Goleman, *Kecerdasan Emosional*, 162.

kemampuan untuk bereaksi cepat terhadap perasaan sedih atau gembira. EQ adalah kemampuan untuk melihat, mengamati, memahami, dan bahkan mempertanyakan diri sendiri, dan merupakan persyaratan mendasar untuk menggunakan potensi IQ secara efektif.<sup>11</sup>

Orang dengan kecerdasan emosional tinggi ditandai dengan kemampuan untuk mengendalikan emosi negatif dan selalu berusaha untuk membangkitkan emosi positif, dan ditandai dengan kemampuan untuk mengendalikan emosi ketika dihadapkan pada kenyataan yang menyenangkan (menyenangkan, sedih, menakutkan, menjengkelkan, dll) tidak terlihat. Kemampuan untuk mengendalikan emosi Anda disebut kesabaran, dan kesabaran adalah inti dari kecerdasan emosional.<sup>12</sup>

Emosi, jika diarahkan ke arah yang positif, dapat menjadi keterampilan yang melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi apa yang sebenarnya Anda rasakan setiap kali emosi tertentu terjadi, dan pikiran harus mampu menangkap pesan yang ingin disampaikan. Ketidakmampuan untuk mengenali emosi mendorong seseorang ke dalam kekuatan emosi. Dengan kata lain, Anda kehilangan kendali atas emosi Anda, dan Anda kehilangan kendali atas diri Anda dan hidup Anda.<sup>13</sup>

Al-Qur'an sendiri juga mengandung kebenaran logis, karena membahasnya sebagai anugerah atau karunia dari Tuhan yang diturunkan kepada mereka yang mengetahuinya dan berakal, daripada kecerdasan yang didasarkan pada logika dan kemampuan berpikir logis. Dari sudut kecerdasan intelektual, Al-Qur'an menyiratkan adanya standar kecerdasan, sebagaimana disebutkan dalam ayat-ayat Al-Qur'an, salah satunya adalah kemampuan manusia untuk memahami kausalitas, seperti dalam Al-Qur'an.<sup>14</sup>

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Baqarah (2) ayat 30:

---

<sup>11</sup> Yazidul Busthomi, dkk, "Pendidikan Kecerdasan Spiritual dalam Al-Qur'an Surat Al-Luqman", *Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam* 1, No. 2 (2020): 160.

<sup>12</sup> Busthomi, dkk, 161.

<sup>13</sup> Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership Membangun SuperLeadership melalui Kecerdasan Spiritual* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 25.

<sup>14</sup> Busthomi, dkk, 159.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (QS. Al-Baqarah: 30).

Tafsir al misbah karangan Quraish Shihab menyebutkan bahwa Allah Swt telah menerangkan bahwa Dialah yang menghidupkan manusia dan menempatkannya di bumi. Lalu Dia menerangkan asal penciptaan manusia dan apa-apa yang diberikan kepadanya berupa pengetahuan tentang berbagai hal. Maka ingatlah, hai Muhammad, nikmat lain dari Tuhanmu yang diberikan kepada manusia. Nikmat itu adalah firman Allah kepada malaikat-Nya, "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan makhluk yang akan Aku tempatkan di bumi sebagai penguasa. Ia adalah Adam beserta anak- cucunya. Allah menjadikan mereka sebagai khalifah untuk membangun bumi." Dan ingatlah perkataan malaikat, "Apakah Engkau hendak menciptakan orang yang menumpahkan darah dengan permusuhan dan pembunuhan akibat nafsu yang merupakan tabiatnya? Padahal, kami selalu menyucikan-Mu dari apa-apa yang tidak sesuai dengan keagungan-Mu, dan juga selalu berzikir dan mengagungkan-Mu." Tuhan menjawab, "Sesungguhnya Aku mengetahui maslahat yang tidak kalian ketahui."<sup>15</sup>

Ketika Allah (SWT) memberi tahu para malaikatnya bahwa dia akan menjadikan Adam. Sebagai khalifah duniawi, para

<sup>15</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta: Lenterahati, 2013), 326.

malaikat bertanya mengapa Adam. Seseorang yang akan diangkat menjadi khalifah di muka bumi ini ketika menjadi Adam. Keturunannya akan melakukan kejahatan dan menumpahkan darah di tanah. Malaikat merasa lebih berhak menduduki posisi itu karena mereka adalah makhluk yang selalu mengagungkan, memuliakan, dan menyucikan Allah SWT.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dipengaruhi oleh dua faktor:<sup>16</sup>

- a. Lingkungan keluarga, kecerdasan emosional dipelajari melalui ekspresi sejak usia dini. Dari masa kanak-kanak hingga dewasa, peristiwa emosional yang diberikan oleh keluarga digunakan untuk kehidupan selanjutnya.
- b. Lingkungan non keluarga adalah lingkungan yang mencakup setting sosial dan pendidikan. Kecerdasan emosional dapat berkembang secara langsung bersamaan dengan perkembangan fisik dan mental. Hal ini dilakukan dengan aktivitas individu di luar, bersama dengan perasaan tentang kondisi orang tersebut.

### 4. Dimensi Kecerdasan Emosional

Mayer dan Solevely (dalam Nasril) membagi *emotional intelligence* menjadi empat dimensi:

- a. Persepsi Emosi (Emotional Perception), yaitu kemampuan individu untuk mengidentifikasi emosi secara akurat dan mengekspresikan kebutuhan yang mengitari perasaan-perasaan tersebut. Ia juga sensitif terhadap ekspresi emosi yang tidak sesuai atau yang dimanipulasi, karena individu dengan *emotional intelligence* yang baik memahami ekspresi dan manifestasi dari emosi.
- b. Integrasi emosional, integrasi emosi yang menekankan pada peran emosi dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan sistem kognitif. Kontribusi kedua dari emosi ketika melakukan aktivitas kognitif adalah untuk "menempatkan" mereka menjadi sesuatu yang membuatnya lebih mudah untuk dipahami. Individu akan berusaha menempatkan diri pada posisi orang lain yang merasakan sensasi emosional tertentu, dan akan

---

<sup>16</sup> Diah Pitaloka Puspitasari dan Hafid Kholidi Hadi, "Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Literatur", *Journal of Business and Innovation Management* 3, No. 1 (2020): 36.



- mencoba merasakan sendiri perasaan tersebut ketika diminta untuk mengomentari perasaan tokoh dalam cerita atau ketika diminta untuk menentukan bagaimana perasaan orang lain.
- c. Pemahaman emosional adalah pemahaman emosional yang berfokus pada pemahaman bagaimana perasaan individu dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Kemampuan paling dasar dari cabang ini adalah individu dapat menyebutkan emosi yang dirasakannya dan mengenali persamaan dan perbedaan yang mendasari terjadinya emosi tersebut. Dia mulai memahami perbedaan dan persamaan antara suka dan cinta, lekas marah dan marah, dll. Pada saat yang sama, individu juga belajar untuk memahami bagaimana perasaan mereka ketika berinteraksi dengan orang lain.
  - d. Pengaturan Emosi (*Emotional Management*), yaitu pengaturan emosi yang menitikberatkan pada kemampuan individu dalam meregulasi emosi yang dirasakan. Individu diharapkan terbuka dan memiliki toleransi pada reaksi emosi yang timbul, baik reaksi emosi yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat menjadi pembelajaran untuk dapat melakukan regulasi emosi ketika merasakan sensasi emosi yang sama dalam suatu situasi tertentu.<sup>17</sup>

## 5. Domain Kecerdasan Emosional

Menurut model kecerdasan emosional Goleman, dia mengidentifikasi lima domain emosional.

- a. Kesadaran Diri: Didefinisikan sebagai pemikiran dan fokus pada pengalaman pribadi, perhatian, kesadaran diri adalah bagian pertama dari kecerdasan emosional. Ini berarti memiliki kesadaran yang mendalam akan emosi, kekuatan dan kelemahan, kebutuhan, dan motivasi diri Anda. Orang dengan kesadaran diri yang kuat adalah orang yang jujur pada diri sendiri dan orang lain.
- b. Pengaturan diri: Socrates berpikir perasaan tenang sebagai kemampuan untuk melawan badai emosi takdir adalah kualitas yang baik. Kita memang harus menghindari perasaan buruk untuk merasakan persetujuan meskipun kita tidak boleh membiarkan perasaan buruk yang tidak terkendali menggantikan semua suasana hati spiritual kita yang baik.

---

<sup>17</sup> Nasril Dan Ulfatmi, Melacak Konsep Dasar Kecerdasan Emosional, *Al-Irsyad: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, (2018): 23-24.

- c. Motivasi: Goleman menegaskan bahwa mereka yang bermotivasi tinggi mengatasi kekecewaan. Seorang individu yang menyukai dirinya karena pekerjaannya akan mempercayai organisasi yang menyediakan pekerjaan tersebut untuknya.
- d. Empati: perasaan ini berdiri di atas kesadaran diri semakin tinggi kesadaran diri kita, semakin baik kita dapat memahami perasaan orang lain. Dalam semua hubungan, kebutuhan untuk memperhatikan orang lain adalah kemampuan merasakan empati terhadap mereka.<sup>18</sup> Empati mendasari banyak segi tindakan dan moral, sebab akar moralitas ada dalam empati. Seperti berempati pada korban bencana, seseorang dalam keadaan sakit, bahaya, dan kemiskinan. Dimana orang yang ikut merasakan kemalangan merekalah yang mendorong orang untuk bertindak memberi bantuan.<sup>19</sup>
- e. Keterampilan Sosial: Semakin banyak keterampilan yang Anda miliki, semakin intim hubungan Anda. Secara umum, individu dengan keterampilan sosial memiliki banyak teman dan dapat dengan mudah menemukan kesamaan dengan orang lain dan membangun hubungan bersama. Kami menghadirkan model utama kecerdasan emosional, yang terdiri dari empat modul kompetensi yang mencakup evaluasi, ekspresi, dan pengaturan emosi dan perasaan diri sendiri dan orang lain.

## 6. Indikator Kecerdasan Emosional

Emosi yang cerdas merupakan keahlian individu saat melakukan respon ciri-ciri serta sinyal emosi yang mampu diketahui oleh individu tersebut. Indikator-indikator dari kecerdasan emosional:<sup>20</sup>

- a. Pengenalan emosi diri sendiri
- b. Pengelolaan emosi diri sendiri
- c. Dorongan dari diri sendiri
- d. Simpati pada fenomena sosial
- e. Pembinaan korelasi dengan sesama

---

<sup>18</sup> Liberty dan Kida, "The Effect of Emotional Intelligence on Employees Performance", 24-25.

<sup>19</sup> Goleman, *Kecerdasan Emosional*, 147-148.

<sup>20</sup> Sibasopait, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Kantor Pusat Universitas Jember", 214.

## C. Kecerdasan Spiritual

### 1. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Jika ditinjau dari sudut pandang bahasa, spiritual bermula dari verb spirit. Arti dari spirit menurut kosakata bahasa Indonesia memiliki makna antusias, kejiwaan, rohani. Spiritualitas, dalam arti luas adalah sesuatu yang berkaitan dengan roh. Keabadian yang bersifat benar dimiliki oleh spiritualitas yang bertujuan makna orang banyak. Spiritual sering dilakukan perbandingan pada hal-hal yang bersifat dunia serta tidak kekal. Dalam spiritual terdapat keyakinan pada kekuasaan gaib sama halnya dengan agama, namun memiliki penjelasan pada pengalaman diri sendiri. Tingginya luapan dalam kehidupan, secara lebih rinci dan memiliki hubungan dengan perilaku individu serta melebihi hal-hal yang bersifat dunia disebut dengan spiritual.<sup>21</sup>

Satu dari aspek kemajemukan kecerdasan yaitu cerdas secara spiritual. Kecerdasan spiritual pada teori *multiple intelligence*, adalah kecerdasan yang berkaitan dengan keyakinan akan adanya kekuatan tertinggi yang mempengaruhi sikap dan perilaku kita untuk mencapai keharmonisan dan kedamaian, serta rahmat Tuhan. Kecerdasan ini juga berguna untuk memecahkan masalah makna dan nilai. Selain itu, kecerdasan untuk penempatan tingkah laku serta kehidupan pada sudut pandang yang lebih luas dan kaya. Spiritual yang cerdas memiliki penilaian bahwasannya perilaku serta cara seseorang untuk hidup memiliki makna lebih tinggi daripada individu lainnya. Dasar fundamental guna berfungsinya efektivitas kecerdasan intelektual serta emosional merupakan fungsi kecerdasan spiritual. Yang artinya kecerdasan spiritual adalah kecerdasan paling tinggi seorang manusia.

Pada intinya, seseorang memiliki kecerdasan spiritual yang merupakan pemandu potensial kita pada makna sejatinya pengalaman individu, alasan utama adanya manusia, alasan utama tindakan manusia. Penerangan jalan melalui cahaya murni serta pemeliharaan kehidupan manusia secara lebih bermakna adalah

---

<sup>21</sup> Siswanto dan Efendi, "The Role of Spiritual Intelligence on Pesantren-Based Educational Institutions", *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 15, No. 1 (2020): 12-13.

fungsi kecerdasan spiritual. Kepemimpinan dalam diri individu didasari oleh kecerdasan spiritual.<sup>22</sup>

Kecerdasan spiritual dikatakan telah menjadi bagian integral dari manajemen suatu organisasi. Spiritualitas menciptakan kepercayaan dan tradisi organisasi. Kecerdasan spiritual adalah konstruksi penting yang diperlukan untuk pertumbuhan dan kelangsungan hidup organisasi karena membantu pengembangan hasil penting di tempat kerja oleh karyawan. Orang yang cerdas secara spiritual memahami dan menerapkan keyakinannya, menikmati pekerjaannya, setia, dan sadar akan latar belakang budayanya. Mereka lebih akuntabel, dapat dipercaya, dan efisien sehingga organisasi aman di tangan mereka. Pada akhirnya kecerdasan spiritual membuat karyawan lebih berkomitmen pada organisasi, sehingga membatasi pergantian dan meningkatkan kepuasan dan kecerdasan spiritual dapat ditingkatkan melalui pelatihan.<sup>23</sup>

Sekelompok indikasi yang dipakai seseorang dalam penghubungan, pengekspresian, personifikasian nilai, karakteristik spiritual melalui kesejahteraan dan fungsi yang maksimal adalah cakupan cerdas secara spiritual. Keahlian manusia dalam memikirkan, kebijakan tindakan, penuh dengan kasih sayang dan tentu saja ketenangan lahir dan batin tetap dijaga, bagaimanapun juga kondisinya disebut dengan kecerdasan spiritual. Keahlian seseorang saat memberikan penghargaan dari sudut pandang yang lebih baik kepada orang lain dapat ditingkatkan dengan adanya kecerdasan spiritual. Karakteristik spiritual yang cerdas antara lain: sabar, cinta, ketulusan, kedamaian batin, simpati.<sup>24</sup>

Penerapan terpenting cerdas secara spiritual dilokasi bekerja adalah untuk penciptaan ketenangan jiwa, saling pengertian, dan pemahaman di antara rekan kerja dan, sebagai

---

<sup>22</sup> Richard A. Bowell, *The Steps of Spiritual Intelligence The Practical Pursuit of Purpose, Success and Happiness* (London: Nicholas Brealey Publishing, 2014), vii.

<sup>23</sup> Benard Korankye dan Evelyn Amakyewaa, "Exploring the Impact of Emotional and Spiritual Intelligence on Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidence from Mobile Telecommunication Companies in Ghana", *Journal of Management* 4, No. 1 (2021): 32.

<sup>24</sup> Korankye dan Amakyewaa, "Exploring the Impact of Emotional and Spiritual Intelligence on Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidence from Mobile Telecommunication Companies in Ghana", 34.

hasilnya, kepuasan kerja dan pengurangan stres kerja. Karyawan dalam organisasi yang cerdas secara spiritual akan merasa puas di tempat kerjanya.<sup>25</sup>

Kecerdasan spiritual memiliki empat komponen, yaitu; kesadaran transendental, pengalaman spiritual, kesabaran, dan pengampunan. Kesadaran transendental adalah kapasitas untuk mengidentifikasi aspek rohaniah diri sendiri, orang lain serta fisikalitas. Secara umum, rohaniah merupakan kemampuan yang berupa kognitif awareness serta pengalaman seseorang, utamanya pada sudut pandang agama dan spiritual. Suka duka kehidupan spiritual adalah pengalaman dimana antara alam serta perasaan relaksasi yang mendalam meliputi waktu dan tempat saling menyatu. Sabar adalah rasa tekun dan rasa sabar saat menyelesaikan kesukaran dan bencana, sedangkan memaafkan adalah kesediaan untuk memaafkan.<sup>26</sup>

Kecerdasan spiritual sebagai ramoral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan 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 lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan orang lain.

Kecerdasan spiritual sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas di dalam hidup manusia. Kecerdasan spiritual mencerminkan kemampuan memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah,

---

<sup>25</sup> Kornelis Nama Beni, dkk, Peran Kecerdasan Spiritual untuk Meningkatkan Kualitas Asuhan Keperawatan: Tinjauan Sistematis, *Jurnal Ners*, (2019), 94.

<sup>26</sup> Siswanto dan Moch. Efendi, "The Role of Spiritual Intelligence on Pesantren-Based Educational Institutions", 13.

menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah.<sup>27</sup>

*Spiritual intelligence* mewakili kerinduan bermakna serta hubungan yang tak terbatas. *Spiritual intelligence* didefinisikan sebagai kepemilikan sejumlah keahlian serta dipakai seorang individu guna meningkatkan kinerja dalam kehidupan sehari-hari hingga meningkatkan taraf kehidupan manusia. Kecerdasan spiritual merupakan lebih mengenai urusan dengan pencahayaan hati, di mana orang yang memiliki spiritual yang tinggi dan kemampuan untuk memahami penderitaan dengan memaknainya secara positif dari permasalahan yang dihadapinya.

Kecerdasan spiritual pada sebuah organisasi dapat memungkinkan pekerja lebih terintegrasi dengan dunia spiritual. Beberapa indikator diantaranya mutlak jujur, mengatakan yang sebenarnya tanpa ada yang disembunyikan. Keterbukaan, sikap transparan pada orang lain mampu menjadikan hubungan harmonis dan saling terbuka agar menunjukkan jalan kehidupan baik. Pengetahuan diri, dimaksudkan pemahaman seseorang mulai dari proses diri sendiri, fikiran dan semua keinginan seseorang. Fokus pada kontribusi, hal ini seorang harus sadar akan dirinya lebih fokus pada kontribusi yang dikerjakan. Spiritual non dogmatis, merupakan penguasaan yang bersikap fleksibel, memiliki pemahaman tinggi, sanggup dalam mengalami dan memanfaatkan derita individu lain serta mutu kehidupan yang diinspirasi oleh visi dan nilai.<sup>28</sup>

Orang yang mempunyai SQ tinggi kemungkinan besar mempunyai aktivitas tinggi pada titik Tuhan atau pada skizotipy. Akan tetapi, tingginya aktivitas titik Tuhan tidak dengan sendirinya menjamin SQ tinggi. Untuk mencapai SQ tinggi seperti yang akan kita simak di bab berikutnya seluruh bagian otak, seluruh aspek diri, dan seluruh segi kehidupan harus diintegrasikan. Wawasan dan kemampuan khusus yang berkaitan dengan titik Tuhan itu harus dipadukan menjadi bangunan umum dari emosi, motivasi, dan potensi kita, serta membawanya ke

---

<sup>27</sup> Nurul Annisa dan Riri Mayliza, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Biro Quality Assurance PT. Semen Padang", *Jurnal Ilmu Ekonomi* 2, No. 4 (2017): 2-3.

<sup>28</sup> Puspitasari dan Hadi, "Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Literatur", 36-37.

dalam dialog dengan pusat diri dan cara mengetahuinya yang khusus.<sup>29</sup>

Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan berperilaku dengan kepedulian dan kebijaksanaan dengan tetap menjaga kedamaian di dalam (tenang) dan di luar tanpa memperhatikan keadaan. Pernyataan “tanpa memperhatikan keadaan” menunjukkan bahwa manusia dapat mempertahankan pusat kedamaian dan perilaku cinta bahkan di bawah tekanan besar. Hal ini luar biasa dari kelebihan yang dimiliki oleh manusia dibanding makhluk lainnya.<sup>30</sup>

Berdasarkan temuan kajian teoretis tentang definisi kecerdasan spiritual, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan masalah makna atau nilai, yang dapat menempatkan perilaku ketika berhadapan dengan sesama manusia, menilai diri sendiri. Tindakan atau cara hidup lebih bermakna daripada yang lain. Kehidupan spiritual, kehidupan yang ditempuh mengikut sebuah cita-cita, saat orang dengan tabah memilih jalan hidupnya, menuntut kehidupan yang melintas konvensi-konvensi sosial, moral, religius, politis dan filosofis. Otak juga menghasilkan dan menstrukturkan pemikiran kita, memungkinkan kita memiliki perasaan dan menjembatani kehidupan spiritual, kesadaran akan makna, nilai dan konteks yang sesuai untuk memahami pengalaman.<sup>31</sup>

## 2. Kecerdasan Spiritual Perspektif Islam

Membicarakan spiritual dalam pandangan Islam, spirit dalam bahasa Arabnya ruh dan spiritual (ruhaniyah), tidak pernah dilepaskan dengan aspek Ketuhanan. Spiritualitas bukan sesuatu yang asing lagi bagi manusia, karena merupakan inti (*core*) kemanusiaan itu sendiri. Spiritualitas agama (*religious*

---

<sup>29</sup> Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*, (Bandung: Mizan Media Utama (MMU), 2012), 96.

<sup>30</sup> Reni Sancoko, dkk, “The Influence of Organizational Culture and Spiritual Intelligence in Employee Performance Through Emotional Intelligence (Studies in PT. PLN (Persero) Distribution of Bali)”, *Management and Economics Journal* 3, No. 1 (2019): 69.

<sup>31</sup> Danah Zohar dan Marshall, *SQ Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*, 35.

*spirituality*) berkenaan dengan kualitas mental (kesadaran), perasaan, moralitas, dan nilai-nilai luhur lainnya yang bersumber dari ajaran agama.<sup>32</sup>

Berdasarkan definisi tersebut, Joachim Watch mengemukakan adanya hubungan interdependensi dialektis antara agama dan masyarakat. Dengan kata lain, agama berpengaruh besar terhadap pembentukan dan pengembangan masyarakat, dan masyarakat dapat pula memberikan nuansa, rasa, dan sikap keagamaan spesifik yang terdapat dalam suatu lingkungan atau kelompok sosial. Agama yang sudah masuk dalam masyarakat multikultural akan mengalami proses akulturasi sehingga agama bisa memiliki banyak versi khususnya dalam aspek implementasi. Mulai dari segi pemahaman sampai pada arti penting agama sesuai dengan kultur masing-masing daerah atau tempat. Dari masyarakat multikultural inilah lahir perbedaan ekspresi dalam melaksanakan perintah agama.<sup>33</sup>

Kecerdasan spiritual adalah 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. Kecerdasan spiritual adalah paradigma kecerdasan spiritual. Artinya, segi dan ruang spiritual kita bisa memancarkan cahaya (*spiritual light*) spiritual dalam bentuk kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual sebagai sesuatu yang terilhami. Sinetar mengatakan, kecerdasan spiritual adalah cahaya, dan ciuman kehidupan yang membangunkan keindahan tidur kita,<sup>34</sup>

Seseorang yang tinggi kecerdasan spiritualnya cenderung menjadi seorang pemimpin yang penuh pengabdian, yaitu seseorang yang bertanggung jawab untuk membawakan misi dan nilai yang lebih tinggi kepada orang lain dan memberikan

---

<sup>32</sup> Ulfah Rahmawati, Pengembangan Kecerdasan Spiritual santri: Studi terhadap Kegiatan Keagamaan di Rumah TahfizQu Deresan Putri Yogyakarta, *Jurnal Penelitian*, Vol. 10, No. 1, (2016): 101.

<sup>33</sup> Siti Rohmaniah, "Peran Agama dalam Masyarakat Multikultural", *Ri'ayah* 03, no. 01 (2018): 52.

<sup>34</sup> Rifangatul Mahmudah dan Nur Azizah, "Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual dengan Kepribadian Santri Pondok Pesantren Al-Hidayah Karangsucu Purwokerto", *Komunika* 10, No. 1 (2016): 30.



petunjuk penggunaannya. Dengan kata lain, seseorang yang memberi inspirasi kepada orang lain.<sup>35</sup>

Kecerdasan spiritual condong mendorong untuk selalu mencari inovasi untuk menghasilkan sesuatu yang lebih dari pada apa yang dicapai saat ini, kecerdasan spiritual akan mendorong kita untuk berpikir dan memandang hidup dari berbagai sisi. Bukan hanya berpikir dari satu sisi saja dengan kesiapan seluruh bagian otak dan kalbu, maka kecerdasan spiritual merupakan pangkal yang melandasi kecerdasan-kecerdasan lainnya yang mana antara kecerdasan yang satu dengan kecerdasan yang lainnya saling berhubungan dan saling mengisi.<sup>36</sup> Seorang yang cerdas spiritualnya, ia akan menunjukkan rasa tanggungjawabnya dengan terus menerus berorientasi pada kebajikan, sebagaimana Allah berfirman:

لَيْسَ عَلَى الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ جُنَاحٌ فِيمَا طَعَمُوا  
إِذَا مَا اتَّقَوْا وَءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ثُمَّ اتَّقَوْا وَءَامَنُوا ثُمَّ  
اتَّقَوْا وَأَحْسَنُوا وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

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 menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan.”* (QS. Al-Maidah: 93)<sup>37</sup>

Quraish Shihab berpendapat bahwasanya dalam ayat tersebut orang-orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya

<sup>35</sup> Mahmudah dan Azizah, “Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual dengan Kepribadian Santri Pondok Pesantren Al-Hidayah Karangsucu Purwokerto”, 31.

<sup>36</sup> Busthomi, dkk, “Pendidikan Kecerdasan Spiritual dalam Al-Qur’an Surat Al-Luqman”, 162-163.

<sup>37</sup> Tim Penulis Naskah Alquran, *Alquran dan Terjemahannya*, (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 34.

serta beramal saleh tidaklah berdosa karena memakan makanan yang baik dan halal. Juga tiada dosa bagi mereka yang memakan makanan haram di masa lalu sebelum diketahui pengharamannya, selagi mereka takut kepada Allah dan menjauhinya setelah mengetahui pengharamannya, kemudian selalu takut kepada Allah dan membenarkan hukum-hukum yang disyariatkan, tetap dalam ketakutan kepada Allah di setiap masa, tulus ikhlas dalam perbuatan dan melaksanakannya dengan sempurna. Allah akan memberi balasan kepada orang-orang yang ikhlas dalam perbuatannya sesuai dengan tingkat keikhlasan dan perbuatan mereka.<sup>38</sup>

### 3. Dimensi Kecerdasan Spiritual

Orang yang cerdas secara spiritual mencakup kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan memanfaatkan sumber daya spiritual. Orang yang cerdas secara spiritual adalah orang yang sadar, mereka memiliki keterampilan untuk menghubungkan tindakan sehari-hari dengan ide-ide yang diberkati, dan juga mampu mengenali masalah material. Ia mengembangkan tujuh dimensi kecerdasan spiritual yaitu sebagai berikut:<sup>39</sup>

- a. Keilahan: Berarti emosi tentang kekuatan dan sumber energi yang lebih besar
- b. Perhatian penuh: Berarti proses fisik seperti makan beberapa makanan unik atau terlibat dalam beberapa praktik seperti Yoga
- c. Persepsi ekstrasensor: Keterampilan untuk mengetahui sesuatu yang tidak dapat diketahui dengan menggunakan indera secara normal (indra keenam manusia)
- d. Komunitas: Sarana berkontribusi dalam praktik sosial seperti organisasi amal
- e. Intelektualitas: Berarti kecenderungan dan dedikasi orang untuk membaca tentang spiritual
- f. Trauma: Berarti stres yang disebabkan oleh kematian dan penyakit orang lain
- g. Spiritualitas masa kanak-kanak: Berarti pengalaman spiritual masa kanak-kanak, seperti membaca kitab suci atau pergi ke gereja.

---

<sup>38</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta: Lenterahati, 2013), 352-355.

<sup>39</sup> Awais, dkk, "A Review: The Job Satisfaction Act as Mediator Between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment", 204.

#### 4. Indikator Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup penuh makna, tak pernah merasa sia-sia, semua yang dijalannya selalu bernilai. Indikator-indikator dari kecerdasan spiritual:<sup>40</sup>

- a. Kemampuan bersikap fleksibel
- b. Kesadaran diri yang tinggi
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
- d. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
- e. Keenggan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
- f. Unsur-unsur keenggan untuk menyebabkan kerugian tidak menunda pekerjaan dan berpikir sebelum bertindak
- g. Kualitas hidup
- h. Berpandangan holistik
- i. Kecenderungan bertanya
- j. Bidang mandiri

#### D. Etika Kerja

##### 1. Pengertian Etika Kerja

*Ethics refers to system or code of conduct based on moral duties and obligations that indicate how an individual should behave in society.* Terdapat dua pengertian etika, pertama, secara etimologis kata etika berasal dari kata Yunani yaitu *ethos* yang berarti adat istiadat atau kebiasaan, sehingga dalam pengertian yang pertama ini etika adalah hal yang berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau bagiannya.<sup>41</sup>

Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Jadi etika kerja merupakan suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> Sibasopait, 214-215.

<sup>41</sup> Tery Aris Archandar, "Pengaruh Etika Kerja terhadap Keterlibatan Kerja dan Implikasinya terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pekerjaan pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi", *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 3, No. 1 (2017): 30.

<sup>42</sup> Ni Wayan Widnyani dan I Wayan Suartina, Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Menurut Willey dalam Agustina (2019) menyebutkan bahwa etika berpengaruh terhadap kewajiban moral, tanggungjawab, dan keadilan sosial. Etika secara lebih kontemporer mencerminkan karakter perusahaan yang merupakan kumpulan individu-individu.<sup>43</sup>

Kode etik memiliki peran penting untuk dimainkan di sini karena mereka mendefinisikan prinsip-prinsip di mana peran profesional dibawa ke depan dengan pengguna layanan, dan menggambarkan praktik satu profesi dari yang lain sebagaimana pekerja sosial.<sup>44</sup>

Profesionalitas erat kaitannya dengan etika ASN dalam bekerja. Kode etik dan kode perilaku yang berisi pengaturan perilaku agar pegawai ASN melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggungjawab, dan berintegritas tinggi, cermat, disiplin, bersikap melayani dan melaksanakan tugasnya sesuai peraturan perundang-undangan dan etika pemerintah.

Kode etik dan kode perilaku berfungsi sebagai standar untuk menilai apakah perilaku yang dijalankan dapat dikatakan baik atau buruk. Kode tersebut berperan dalam menegakkan *self control* bagi pegawai ASN untuk dapat melaksanakan tugasnya secara profesional guna menjamin mutu profesi ASN. Pegawai ASN yang profesional akan mendukung peningkatan kinerja dan citra birokrasi pemerintahan.<sup>45</sup>

Masalah kemerosotan moral dewasa ini menjadi santapan keseharian masyarakat kita. Meski demikian tidak jelas faktor apa saja yang menjadi penyebabnya. Masalah moral adalah masalah pertama yang muncul pada diri manusia, baik ideal maupun realita. Etika pada umumnya menentukan sadar bebas sebagai obyeknya, dan ternyata hal ini hanya dilihat dari segi lahiriah perbuatan. Setia

---

Balai Lelang Bali di Denpasar, *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol. 1 No. 1 (2021): 320.

<sup>43</sup> Agustina Massora, Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata, *Jurnal Manajemen* Vol. 07. No. 1 (2019): 17.

<sup>44</sup> Lester Parrott, *Values And Ethics In Social Work Practice* (London, British Library, 2015), 129.

<sup>45</sup> Komisi Aparatur Sipil Negara, “Pentingnya Kode Etik dan Kode Perilaku untuk Membangun Profesionalitas ASN”, Vol, 1, No 2, (2018): 1.

dan bertingkah baik *an-sich* tanpa memperhitungkan syarat lain, memang dapat digolongkan ke dalam kebajikan.<sup>46</sup>

## 2. Etika Kerja Perspektif Islam

Etika kerja Islami merupakan etika kerja yang bersumber pada syariah dengan mendedikasikan pekerjaan sebagai sebuah ibadah dan kebajikan dalam hidupnya.<sup>47</sup> Secara teoretis, kaum muslimin mempunyai etos kerja yang demikian kuat dan mendasar karena ia bermuara pada iman, berhubungan langsung dengan kekuatan Allah dan merupakan persoalan hidup dan mati. Tetapi, tidak diingkari kalau kenyataannya masih “jauh panggang dari pada api”. Sebaliknya, kaum muslimin belum tahu kalau mereka itu mempunyai kekuatan etos kerja yang sangat dahsyat dan ketika melihat prestasi suatu bangsa atau umat lain.<sup>48</sup>

Etika Kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja. Etika kerja Islami memandang pekerjaan sebagai cara untuk kepentingan lebih dari kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial, dan psikologi, melanjutkan prestis sosial, meningkatkan kemakmuran sosial, dan menguatkan keimanan.<sup>49</sup> Terdapat empat konsep utama yang membangun etika kerja Islami, yaitu:<sup>50</sup>

### a. Usaha

Usaha merupakan salah satu prinsip yang dipegang teguh oleh ajaran Islam. Islam mendorong manusia untuk mengasah

---

<sup>46</sup> Abu Sangkan, *Berguru Kepada Allah* (Jakarta: PT. Patrap Thursina Sejati, 2016), 44.

<sup>47</sup> Tiara Rachmawati dan Ketut Sudarma, Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Pemediasi, *Management Analysis Journal*, (2016): 271.

<sup>48</sup> Abu Fahmi, *Hrd Syariah: Teori Dan Implementasi* (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2014), 64.

<sup>49</sup> Jufrizen, Model Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam Pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan, Seminar Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi (Snema) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, 2015, 207.

<sup>50</sup> Yundi Wahyudi, “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan BMT di Kabupaten Purworejo)”, *Jurnal yang dipublikasikan*, Universitas Muhammadiyah Purworejo (2014): 5.

ketrampilan dan teknologi, dan sangat menghargai orang yang mau bekerja keras seperti yang ditulis dalam Hadits :

حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ مُوسَى أَخْبَرَنَا عَيْسَى بْنُ يُونُسَ عَنْ ثَوْرٍ  
عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنْ الْمُقْدَامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ  
اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا  
مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ  
كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ

Artinya : *“Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud AS. memakan makanan dari hasil usahanya sendiri”*(H.R Bukhari).

Berdasarkan hadits diatas dapat diketahui bahwa, Islam mengajarkan bekerja dengan keringat sendiri dan memakan hasilnya lebih nikmat daripada mendapat pemberian hasil warisan atau sedekah yang diberikan orang lain. Islam juga mengajarkan bahwa untuk meraih suatu tujuan terutama dalam bekerja maka harus dengan usahanya sendiri dan dengan upaya yang semaksimal mungkin. Dengan adanya usaha tersebut, menjadikan manusia untuk lebih banyak bersyukur daripada mengeluh tanpa melakukan suatu upaya maupun perbuatan.

- b. Kompetisi. Di dalam Islam tidak ada batasan dalam arena pasar untuk kompetisi, namun kompetisi dilarang bila berkaitan dengan barang terlarang (misalnya alkohol dan judi), kegiatan yang berhubungan dengan barang terlarang dan manipulasi harga. Dalam kompetisi menghindari pendekatan destruktif.
- c. Transparansi, yaitu kebutuhan atas kepercayaan dan kejujuran dalam transaksi atau dalam kegiatan ekonomi yang berhubungan dengan barang dan jasa.

Allah SWT telah menjelaskan secara detail dalam Al-Quran mengenai kejujuran, yaitu sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”* (QS. at-Taubah: 119).<sup>51</sup>

Quraish Shihab mengungkapkan wahai orang-orang yang beriman, tetaplah kalian dalam ketakwaan dan keimanan, dan jadilah kalian bersama orang-orang yang benar dalam perkataan dan perbuatan mereka.<sup>52</sup>

Berdasarkan hadits tersebut dapat diketahui bahwa Allah SWT menganjurkan manusia untuk selalu bersama orang-orang yang jujur. Islam memandang bahwa jujur merupakan pondasi untuk terciptanya kebaikan diantara manusia.

Bekerja jujur bukan hanya berlaku untuk bawahan saja, akan tetapi, jujur juga berlaku pada atasan. Misalnya, atasan memberi evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan bawahannya dengan terbuka dan transparan tanpa ada yang dimanipulasi.

d. Perilaku bertanggungjawab.

Seseorang yang dapat dipercaya merupakan individu yang mandiri. Individu tersebut akan bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya. Dia juga akan melakukan tugas yang diberikan walaupun atasannya tidak ada. Sikap tertentu ini sesuai dengan Al-Quran:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: *“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya*

<sup>51</sup> Tim Penulis Naskah Alquran, *Alquran dan Terjemahannya*, (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 164.

<sup>52</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta: Lenterahati, 2013), 326.

*kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” (QS. An-Nisa: 58).<sup>53</sup>*

Tafsir al misbah karangan Quraish Shihab menyebutkan bahwa sesungguhnya Allah memerintahkan kalian, wahai orang-orang yang beriman, untuk menyampaikan segala amanat Allah atau amanat orang lain kepada yang berhak secara adil. Jangan berlaku curang dalam menentukan suatu keputusan hukum. Ini adalah pesan Tuhanmu, maka jagalah dengan baik, karena merupakan pesan terbaik yang diberikan-Nya kepada kalian. Allah selalu Maha Mendengar apa yang diucapkan dan Maha Melihat apa yang dilakukan. Dia mengetahui orang yang melaksanakan amanat dan yang tidak melaksanakannya, dan orang yang menentukan hukum secara adil atau zalim. Masing-masing akan mendapatkan ganjarannya.<sup>54</sup>

Berdasarkan ayat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Allah SWT memerintahkan manusia untuk menyampaikan amanat kepada orang yang mempunyai hak untuk menerimanya. Amanat merupakan sesuatu yang dipercayakan kepada seseorang baik harta, benda maupun perintah-perintah.

Bekerja merupakan salah satu amanat yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan. Oleh karena itu karyawan harus mengemban amanat yang telah diberikan. Sebagai contoh, seorang karyawan diberikan tugas oleh atasannya untuk dilaksanakan. Maka karyawan tersebut harus mengalokasikan waktunya untuk melaksanakan tugas yang diberikan, agar tugas tersebut selesai dengan tepat waktu.

Setiap tindakan individu pertama-tama ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut, setelah berinteraksi dengan pengalaman-pengalaman pribadi dan sistem nilai individu, akan menentukan harapan-harapan atau tujuan-tujuan dalam setiap perilakunya, sebelum akhirnya individu tersebut menentukan tindakan apa yang akan dilakukan.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> Tim Penulis Naskah Alquran, *Alquran dan Terjemahannya*, (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 69.

<sup>54</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta: Lenterahati, 2013), 226.

<sup>55</sup> Gunawan Aji, “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empiris terhadap Internal Auditor Bank di Jawa Tengah)”, *Jurnal*



Islam senantiasa menekankan pada saling membantu dan mendukung dalam konteks sosial seperti tempat kerja. Seperti yang dinyatakan dalam Al-Quran, “Tolong satu sama lain dalam *Al-Birr dan At-Taqwa* (kebajikan, kebenaran dan kesalehan); tetapi jangan saling membantu dalam dosa dan pelanggaran” (QS. Al-Maidah: 2).<sup>56</sup>

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحْلُوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا  
الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن  
رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ  
أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ  
وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ  
شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan

---

*Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam*, Nomor 11 / Edisi II, STAIN Pekalongan (2010): 96.

<sup>56</sup> Jihad Mohammad dan Farzana Quoquab, “The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome A partial least squares approach”, *Personnel Review*, University of Technology, Malaysia (2018): 3.

*pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.”(QS. Al-Maidah: 2).*<sup>57</sup>

Quraish Shihab berpendapat bahwasanya Hai orang-orang yang beriman, janganlah kalian melanggar syiar-syiar Allah seperti manasik haji pada waktu ihram sebelum tahallul ('berhalal' dengan cara mencukur rambut) dan hukum-hukum syariat yang lainnya. Jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram dengan mengobarkan api peperangan, dan jangan pula menghalangi binatang yang dikhususkan untuk dibawa ke Bayt Allâh (Baitullah, Ka'bah) dengan merampas atau menghalanginya untuk sampai ke tempatnya. Jangan melepas kalung-kalung yang ada pada leher binatang sebagai tanda bahwa binatang itu akan dibawa ke Bayt Allâh untuk disembelih pada musim haji, dan jangan pula menghalangi orang-orang yang pergi ke Bayt Allâh dengan maksud mencari karunia dan keridaan-Nya. Jika kalian selesai melaksanakan ihram kemudian melakukan tahallul, maka kalian boleh berburu. Janganlah kebencian kalian kepada kaum yang menghalangi kalian pergi ke al-Masjid al-Haram, mendorong kalian untuk memusuhi mereka. Hendaknya kalian, wahai orang-orang Mukmin, saling menolong(1) alam berbuat baik dan dalam melaksanakan semua bentuk ketaatan dan jangan saling menolong dalam berbuat kemaksiatan dan melanggar ketentuan-ketentuan Allah. Takutlah hukuman dan siksa Allah, karena siksa-Nya amat kejam bagi orang-orang yang menentang-Nya. (1) Ayat ini menunjukkan bahwa al-Qur'ân telah terlebih dahulu beberapa ratus tahun menganjurkan konsep kerjasama dalam kebaikan, dibanding semua undang-undang positif yang ada.<sup>58</sup>

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja**

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap perilaku etika, namun pada dasarnya terdapat tiga faktor utama, yaitu:

- a. *Cultural difference*, sebagaimana diketahui bahwa suatu daerah mempunyai kebiasaan sendiri-sendiri, lain negara lain juga kebiasaannya. Misalnya saja penyogokan, komisi, titipan, amplom, dll tentu dipahami dalam bentuk yang berbeda dalam

---

<sup>57</sup> Tim Penulis Naskah Alquran, *Alquran dan Terjemahannya*, (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 85.

<sup>58</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta: Lenterahati, 2013), 774.

tiap daerah, ada yang membolehkan dan ada yang melarang, dan ada juga yang mengharuskan. ada kesepakatan bahwa di dunia kerja tidak dibenarkan menggunakan penyogokkan sebagai alat untuk dapat diterima kerja di suatu instansi, meskipun sudah dibuat kesepakatan tersebut namun sogok-menyoqok tidak kunjung habis dan sulit diberantas.

- b. *Knowledge*, orang-orang yang mengetahui dan berada dalam jalur pengambilan keputusan mencoba berusaha tidak terlibat dalam pengambilan keputusan berusaha untuk tidak terlibat dalam masalah-masalah yang menyangkut masalah etika. Sebagaimana kita ketika sudah mengetahui bahwa hal itu melanggar etika, maka jangan mau melakukannya karena hal tersebut melanggar kata hati dan dampaknya akan berhadapan dengan hukum.
- c. *Organizational behavior*, pondasi kokoh pada etika kerja adalah iklim yang berlaku pada sebuah organisasi. Ada organisasi yang betul-betul ketat menjaga etika dan memberikan pelatihan kepada karyawannya agar selalu menjaga etika kerja. Organisasi banyak yang menerapkan kode etik ini, mereka membuat definisi, memberikan contoh nilai-nilai etik yang harus diikuti dalam pelaksanaan pekerjaan. Jika seorang pemimpin mempunyai rasa etik yang lebih luhur akan tetapi karyawannya tidak memahami tujuan perilaku etik ini, maka ini tidak ada artinya sehingga karyawan akan bekerja semauanya. Oleh karena itu harus dibangun semacam komunikasi yang baik dan ters-menerus dengan karyawan agar mereka memahami dengan baik pentingnya etika dalam organisasi.

#### 4. Indikator Etika Kerja

Etika kerja merupakan bentuk evaluasi atau reaksi perasaan terhadap etika profesi yang berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas pemeriksaan yang dilaksanakan oleh pegawai. Indikator sikap etis antara lain:<sup>59</sup>

- a. Kerja keras
- b. Nilai Kerja
- c. Disiplin Kerja
- d. Kreatifitas Kerja

---

<sup>59</sup> Dicky Adhinurwanto dan Indarto, "Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pengelolaan Kecerdasan dan Sikap Etis", *Jurnal Manajemen* 5, No. 2 (2017): 3.

## E. Kinerja Pegawai

### 1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diukur berdasarkan perbandingan dengan berbagai standar. Kinerja merupakan pencapaian tujuan dari suatu kegiatan atau aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan yang diukur dengan suatu standar. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja para karyawan maupun manajer atau organisasi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka.<sup>60</sup>

Kinerja merupakan usaha seseorang untuk melaksanakan atas pekerjaan yang diemban, pada akhirnya memberikan prestasi yang diekspresikan melalui tingkah laku untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Pencapaian kinerja dibilang tercapai yaitu melakukan kerjaan dengan mewujudkan output maksimal. Pandangan mengenai kinerja yang ditunjukkan melalui takaran perolehan tugas sehingga mewujudkan suatu kerjaan karyawan. Oleh sebab itu dalam kinerja karyawan mensyaratkan kegiatan terkait pekerjaan yang memiliki hasil akhir dan tergantung pada pemanfaatan sumber daya yang produktif, efektif dan efisien. Mengukur kinerja karyawan sebagai akses layanan/pelaksanaan tugas, kualitas layanan/implementasi tugas, keterampilan karyawan untuk melaksanakan tugas, kehadiran karyawan yang tepat waktu, kinerja karyawan sesuai target yang ditentukan, pendidikan karyawan yang terkait dengan pekerjaan utama, serta alur kerja yang efektif dan efisien.<sup>61</sup>

Kinerja juga didefinisikan sebagai pencatatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan selama periode tertentu. Kinerja pegawai juga merupakan suatu konsep yang menjelaskan pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan hasil dari fungsi/kegiatan kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai

---

<sup>60</sup> Tery Aris Archandar, "Pengaruh Etika Kerja terhadap Keterlibatan Kerja dan Implikasinya terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pekerjaan pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi", *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 3, No. 1 (2017): 34.

<sup>61</sup> Puspitasari dan Hadi, "Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Literatur", 35.

faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Selanjutnya kinerja merupakan hasil dari fungsi kegiatan seseorang atau organisasi dalam suatu organisasi.<sup>62</sup>

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Definisi kinerja sumber daya manusia yaitu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi, hasil kerja baik yang kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasarkan standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.<sup>63</sup>

Berdasarkan hal kinerja di tempat kerja, bagaimana individu melakukan kebiasaan berarti sejauh mana mereka membantu organisasi mereka untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Kinerja pekerjaan sebagai tugas yang terdiri dari deskripsi pekerjaan standar, dan menyatakan bahwa itu dipengaruhi oleh variabel seperti menjaga hubungan interpersonal yang baik, ketidakhadiran, dan perilaku penarikan, penyalahgunaan zat dan perilaku lain yang meningkatkan bahaya di tempat kerja. Esensi kinerja pekerjaan bergantung pada tuntutan pekerjaan, tujuan dan misi organisasi dan keyakinan organisasi tentang perilaku mana yang paling dihargai. Karyawan dengan tingkat kecerdasan yang tinggi dapat mengelola emosi mereka

---

<sup>62</sup> Siswanto dan Efendi, "The Role of Spiritual Intelligence on Pesantren-Based Educational Institutions", 14.

<sup>63</sup> Nurul Annisa dan Riri Mayliza, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Biro Quality Assurance PT. Semen Padang", *Jurnal Ilmu Ekonomi* 2, No. 4 (2017): 2.

dalam hal mempertahankan keadaan mental positif yang dapat mengarah pada peningkatan kinerja.<sup>64</sup>

Berdasarkan uraian di atas, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal adalah kemampuan kepribadian seseorang, termasuk kecerdasan spiritual, sebaliknya, faktor eksternal termasuk budaya organisasi. Kinerja seseorang saat ini tidak hanya didasarkan pada peningkatan kecerdasan karena peran hati seseorang juga mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi inteligensi seseorang maka semakin tinggi pula kualitas kerjanya. Begitu pula dengan faktor lingkungan organisasi, pendukung lingkungan organisasi dan nilai-nilainya yang dipahami oleh seluruh anggota organisasi akan menghasilkan kinerja yang sangat baik. Budaya organisasi dapat membangun nilai-nilai individu.<sup>65</sup>

Kinerja secara manajemen dapat dilihat sebagai penilaian kemampuan setiap individu pada suatu perusahaan atau organisasi untuk menjalankan fungsi dan perannya dalam aktivitas sehari-hari perusahaan. Dengan adanya kinerja, motivasi organisasi akan dirangsang ke arah pencapaian visi/misi perusahaan. Manajemen perusahaan melalui kinerja memungkinkan untuk mengelola operasional perusahaan secara efektif dan efisien. Di samping itu, membantu pengambilan keputusan yang berhubungan dengan operasionalisasi kegiatan perusahaan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan perusahaan. Hal yang tidak kalah penting adalah menyediakan umpan balik dan menyediakan dasar bagi implementasi sistem merit.<sup>66</sup>

## 2. Kinerja Pegawai Perspektif Islam

Kinerja individu menurut Islam disebutkan dalam Al-Quran sebagai *amalun*, pekerjaan yang dicintai Allah SWT adalah

---

<sup>64</sup> Akhtar W, Ghufran H, Husnain M dan Shahid A, “The Effect of Emotional Intelligence on Employee’s Job Performance: the Moderating Role of Perceived Organizational Support”, *Journal of Accounting dan Marketring* 6, No. 2 (2017): 3.

<sup>65</sup> Siswanto dan Efendi, “The Role of Spiritual Intelligence on Pesantren-Based Educational Institutions”, 15.

<sup>66</sup> Archandar, “Pengaruh Etika Kerja terhadap Keterlibatan Kerja dan Implikasinya terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pekerjaan pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi”, 34.

pekerjaan yang berkualitas. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah: 177 sebagai berikut:<sup>67</sup>

لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ  
وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ  
وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ  
وَالْمَسْكِينِ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ  
وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّادِقِينَ فِي  
الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ  
هُمُ الْمُتَّقُونَ

Artinya: “Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan. Mereka itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka itulah orang-orang yang bertakwa.” (QS. Al-Baqarah: 177).<sup>68</sup>

Tafsir al misbah karangan Quraish Shihab menyebutkan sering dan banyak sekali manusia berbicara tentang kiblat seolah-

<sup>67</sup> Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2019), 59.

<sup>68</sup> Tim Penulis Naskah Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 53.

olah kiblat itu sebagai satu-satunya kebaikan, padahal tidak demikian. Sekadar menghadapkan muka ke barat atau ke timur bukan merupakan pokok persoalan keagamaan atau kebajikan. Sumber kebajikan itu bermacam-macam, sebagian merupakan pokok-pokok kepercayaan (akidah) dan sebagian lagi induk kebajikan dan ibadah. Termasuk dalam kategori pertama, beriman pada Allah, pada hari kebangkitan, hari pengumpulan seluruh makhluk dan hari pembalasan. Beriman pada malaikat dan pada kitab-kitab suci yang diturunkan kepada para nabi dan beriman pada para nabi itu sendiri. Kedua, menafkahkan harta secara sukarela untuk para fakir dari kerabat terdekat, anak-anak yatim dan bagi siapa yang sangat membutuhkan juga para musafir yang kehabisan sebelum sampai di tempat tujuan, para peminta-minta dan mengeluarka harta demi memerdekakan budak. Ketiga, menjaga dan memelihara sembahyang. Keempat, menunaikan kewajiban zakat. Kelima, menepati janji pada diri sendiri dan hak milik. Keenam, bersabar atas segala cobaan yang menimpa diri dan harta atau termasuk bersabar di tengah medan perang mengusir musuh. Orang-orang yang menyatukan dalam diri mereka pokok-pokok kepercayaan (akidah) dan kebajikan, mereka adalah orang yang benar-benar beriman. Mereka itulah yang membentengi diri dari kufur dan moral yang rendah.<sup>69</sup>

Jika kerja adalah ibadah dan status hukum ibadah pada dasarnya adalah wajib, status hukum bekerja pada dasarnya juga wajib. Pada dasarnya kewajiban ini bersifat individual, yaitu individual yang kelak akan mempertanggungjawabkan amal masing-masing.<sup>70</sup> Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu antara lain kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika kerja.

Sebagai konsekuensi atas sempurnanya manusia sebagai makhluk Allah maka manusia dituntut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya (dengan sungguh-sungguh). Kinerja yang religius selalu melibatkan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga kualitas kinerja religius tidak sama dengan kinerja biasa. Oleh karenanya, manusia sangat disarankan untuk dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi agar bisa menjadi manusia yang prestatif dan bermanfaat untuk kepentingan umat di dunia.

---

<sup>69</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta: Lenterahati, 2013), 174.

<sup>70</sup> Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, 61.



### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terkait dengan faktor kinerja dibagi menjadi 2 faktor yaitu ekstrinsik dan intrinsik:<sup>71</sup>

- a. Faktor ekstrinsik meliputi faktor lingkungan di tempat kerja, hubungan kerja, gaji dan kepemimpinan dalam perusahaan
- b. Faktor intrinsik terdiri dari faktor pendidikan, motivasi yang diberikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan.

### 4. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator dari kinerja pegawai:<sup>72</sup>

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Efektivitas
- d. Ketepatan waktu
- e. Kemandirian

### F. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung dilaksanakannya penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus antara lain sebagai berikut:

Penelitian Sheetal dan Madhumita Roy yang berjudul *Effect of Spiritual Intelligence on Job Performance*. Teori kecerdasan majemuk Gardner telah menyebabkan penelitian di berbagai bidang penelitian. Emmons mengacu pada definisi kecerdasan Gardner dan mengusulkan bahwa spiritualitas dapat dilihat sebagai bentuk kecerdasan karena memprediksi fungsi dan adaptasi dan menawarkan kemampuan yang memungkinkan orang untuk memecahkan masalah

---

<sup>71</sup> Puspitasari dan Hadi, "Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Literatur", 35.

<sup>72</sup> Weny Oktariani, dkk, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual serta Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN (persero) Tbk. Cabang Jember", *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen* vol. 10, No. 2 (2016): 146.

dan mencapai tujuan. Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara berbagai aspek kecerdasan spiritual dan prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan spiritual dengan prestasi kerja. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah untuk melatih karyawan tentang kecerdasan spiritual untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka.<sup>73</sup>

Penelitian Benard Korankye dan Evelyn Amakyewaa yang berjudul *Exploring the Impact of Emotional and Spiritual Intelligence on Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidence from Mobile Telecommunication Companies in Ghana*. Makalah ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan di perusahaan telekomunikasi di Ghana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan. Kecerdasan Spiritual ditemukan mempengaruhi kepuasan kerja secara positif tetapi berdampak negatif pada keinginan berpindah karyawan di perusahaan telekomunikasi seluler.<sup>74</sup>

Penelitian Akhtar W, Ghufuran H, Husnain M dan Shahid A yang berjudul *The Effect of Emotional Intelligence on Employee's Job Performance: the Moderating Role of Perceived Organizational Support*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran moderasi dukungan organisasi yang dirasakan dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja. Temuan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, dan dukungan organisasi yang dirasakan memoderasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja sehingga hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja lebih kuat/positif ketika dukungan organisasi yang dirasakan tinggi. Analisis data rinci, pembahasan dan kesimpulan dengan keterbatasan dan arah penelitian masa depan juga dibahas.<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup> Sheetal dan Madhumita Roy, "Effect of Spiritual Intelligence on Job Performance", *ABS International Journal of Management* 3, No. 1 (2018): 84.

<sup>74</sup> Benard Korankye dan Evelyn Amakyewaa, "Exploring the Impact of Emotional and Spiritual Intelligence on Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidence from Mobile Telecommunication Companies in Ghana", *Journal of Management* 4, No. 1 (2021): 31.

<sup>75</sup> Akhtar W, Ghufuran H, Husnain M dan Shahid A, "The Effect of Emotional Intelligence on Employee's Job Performance: the Moderating Role of

Penelitian Shehu Mustapha Liberty dan Mogammed Isa Kida yang berjudul *The Effect of Emotional Intelligence on Employees Performance*. Penelitian ini menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional karyawan terhadap kinerjanya dalam organisasi. Ditemukan bahwa penggunaan kecerdasan emosional adalah dorongan yang lebih kuat untuk pencapaian apapun daripada imbalan uang. Ini juga menyimpulkan bahwa penggunaan kecerdasan emosional, lebih dari apapun, lebih mendorong pencapaian apapun termasuk kinerja perusahaan daripada penghargaan atau status uang apapun. Studi ini merekomendasikan antara lain bahwa manajer harus mengalihkan perhatian, dan lebih peduli dengan menggunakan kecerdasan emosional sebagai katalis untuk pendorong kinerja daripada ukuran kinerja.<sup>76</sup>

Penelitian Mustabsar Awais, dkk, yang berjudul *A Review: The Job Satisfaction Act as Mediator Between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji, kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja; dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Selain itu, tidak ada hubungan langsung antara komitmen organisasi dan kecerdasan spiritual. Terdapat hubungan tidak langsung yang terjadi antara komitmen organisasi dengan kecerdasan spiritual yang dimediasi dengan kepuasan kerja.<sup>77</sup>

Penelitian Fani Alifah Robbbil yang berjudul *Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pegawai KPP Pratama Jember. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai KPP Pratama Jember. Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai

---

Perceived Organizational Support”, *Journal of Accounting dan Marketring* 6, No. 2 (2017): 1.

<sup>76</sup> Liberty dan Kida, “The Effect of Emotional Intelligence on Employees Performance”, 22.

<sup>77</sup> Awais, dkk, “A Review: The Job Satisfaction Act as Mediator Between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment”, 203.

KPP Pratama Jember. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Pratama Jember. Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Jember. Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Jember. Motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Pratama Jember. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Jember.<sup>78</sup>

Penelitian Dicky Adhinurwanto dan Indarto yang berjudul Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pengelolaan Kecerdasan dan Sikap Etis. Dengan menggunakan data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden pegawai Biro Umum di Kantor Setda Provinsi Jawa Tengah, Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap sikap etis. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual serta sikap etis terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>79</sup>

Penelitian Hartanto, dkk yang berjudul Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H1) diterima. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H2) diterima. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H3) diterima. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H4) diterima. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H5) diterima. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai (H6) diterima. Kepuasan kerja

---

<sup>78</sup> Fani Alifah Robbbil, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 11, No. 1 (2017): 91.

<sup>79</sup> Dicky Adhinurwanto dan Indarto, “Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pengelolaan Kecerdasan dan Sikap Etis”, *Jurnal Manajemen* 5, No. 2 (2017): 1.

dapat memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai (H7) diterima.<sup>80</sup>

Penelitian Nurul Annisa dan Riri Mayliza yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Biro Quality Assurance PT. Semen Padang". Setelah peneliti melakukan penelitian maka peneliti dapat menarik kesimpulan hasil dari Uji F yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh bersama-sama kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan karena nilai F hitung  $< F$  tabel dan nilai sig  $> \alpha$  0,05, yaitu  $12,893 > 4,20$ , dan sig  $0,001 < \alpha$  0,05. Melalui hasil uji T yang dilakukan peneliti, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan signifikan dan positif karena Nilai t tabel pada  $\alpha = 0,05$  adalah 1,7011. Untuk variabel kecerdasan spiritual nilai t hitung adalah 3,591 atau nilai sig adalah 0,001. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa t hitung  $> t$  tabel, yaitu  $3,591 > 1,7011$  atau nilai signifikansi  $0,001 < \alpha$  0,05.<sup>81</sup>

Penelitian Diah Pitaloka Puspitasari dan Hafid Kholidi Hadi, "Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Literatur". Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari serta menganalisis bidang organisasi industri dari studi sebelumnya, terkait pendekatan studi meta-analisis. Atas dasar hasil analisis yang dilaksanakan, secara empiris literatur dengan meta-analisis hasil studinya dapat menjawab sambil menekankan peneliti jika kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual adalah hal yang paling penting dalam peningkatan partisipasi mereka pada pengambilan keputusan serta mengaktifkan suasana kerja.<sup>82</sup>

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, dapat diketahui perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu lebih spesifik membahas pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dikaitkan dengan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dukungan organisasi dan sikap

---

<sup>80</sup> Hartanto, dkk, "Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang", *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* 24, No. 43 (2017): 76.

<sup>81</sup> Annisa dan Mayliza, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Biro Quality Assurance PT. Semen Padang", 6.

<sup>82</sup> Puspitasari dan Hadi, "Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Literatur", 36.

etis terhadap kinerja. Penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil yang berbeda sehingga dapat disimpulkan bahwa belum ada satupun penelitian yang membahas secara spesifik mengenai seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan etika kerja terhadap kinerja pegawai dan penelitian ini memberikan peluang kepada peneliti untuk membahas lebih dalam dan mengaitkannya dengan aspek keIslaman yang diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam dunia akademisi dan sosial.

### **G. Kerangka Berfikir**

Tujuan dari setiap organisasi adalah untuk mendapatkan kesuksesan dan pertumbuhan. Sumber daya manusia merupakan bagian penting yang membantu tercapainya tujuan organisasi. Organisasi ingin mencapai keunggulan kompetitif; untuk organisasi ini kebutuhan karyawan yang puas, inovatif, berdedikasi dan kreatif sangat terpenuhi. Pada era sekarang ini, kemampuan dalam menggunakan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual menjadi hal yang penting bagi keberhasilan setiap organisasi.<sup>83</sup>

Kecerdasan emosional memiliki kontrol yang kuat pada emosi mereka dan oleh karena itu mereka memiliki interaksi yang lebih efisien dan efektif dengan lingkungan kerja mereka dan dengan rekan kerja. Hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja telah diusulkan dalam penelitian sebelumnya dimana kecerdasan emosional berkontribusi pada kinerja berbasis kognitif.

Prestasi kerja harus diasosiasikan secara positif dengan kecerdasan emosional karyawan, karena karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi harus lebih mahir menilai dan mengatur emosi mereka sendiri yang mengarah pada rasa percaya diri dan kontrol yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan motivasi untuk mengambil tindakan proaktif yang mengarah pada kinerja tinggi.

Kecerdasan emosional akan memiliki dampak yang lebih positif pada kinerja karyawan dengan kecerdasan emosional rendah dibandingkan dengan karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi. Artinya, karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi harus sudah mahir menilai dan mengatur emosi yang berkontribusi pada kinerja pekerjaan dan memerlukan lebih sedikit intervensi manajerial; sedangkan, karyawan dengan kecerdasan emosional rendah mungkin kurang mahir dalam menilai dan mengatur emosi mereka. Banyak

---

<sup>83</sup> Awais, dkk, "A Review: The Job Satisfaction Act as Mediator Between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment", 203.

peneliti berpendapat bahwa kecerdasan emosional dapat memainkan peran penting di tempat kerja.<sup>84</sup>

Spiritualitas membangun nilai dan budaya dalam organisasi; itu adalah pemahaman tentang diri sendiri sebagai roh/jiwa, dan pertimbangan sifat dan atribut spiritual tertinggi anda yaitu cinta, kemurnian, kedamaian dan kesenangan. Kecerdasan spiritual adalah ekspresi kualitas spiritual bawaan melalui sikap, perilaku dan pikiran individu. Orang yang cerdas secara spiritual memiliki lima karakteristik: mereka mengenali dan menggunakan nilai-nilai mereka, mereka melakukannya dengan sangat baik, mereka mencintai pekerjaan mereka, dan mereka rajin dan sadar dari akar budaya mereka. Orang yang cerdas secara spiritual lebih bertanggung jawab, loyal, lebih sehat, dan produktif untuk organisasinya. Orang akan tampak logis dan menunjukkan kinerja yang baik ketika kecerdasan spiritual mereka tinggi. Mereka menunjukkan perilaku bermasalah ketika kecerdasan spiritual mereka rendah. Orang dengan kecerdasan spiritual tinggi sangat puas dan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan kecerdasan spiritual dikembangkan melalui pelatihan.<sup>85</sup>

Etika kerja sebagai suatu tingkatan dimana seseorang meyakini bahwa kerja keras merupakan sesuatu yang sangat penting dan bahwa uang yang berlebihan merupakan sesuatu yang dapat merusak. Pada hakekatnya, etika kerja diperlukan bagi perusahaan atau organisasi agar bisa berjalan secara teratur. Etika kerja menjadi perekat perilaku dalam kebersamaan suatu organisasi atau perusahaan. Etika kerja sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan sehingga nilai-nilai etis dicantumkan dalam misi organisasi atau perusahaan.<sup>86</sup>

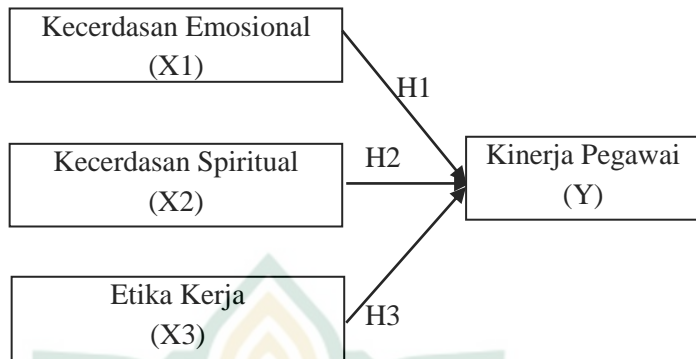
---

<sup>84</sup> Akhtar W, Ghufrani H, Husnain M dan Shahid A, "The Effect of Emotional Intelligence on Employee's Job Performance: the Moderating Role of Perceived Organizational Support", 3.

<sup>85</sup> Awais, dkk, "A Review: The Job Satisfaction Act as Mediator Between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment", 203.

<sup>86</sup> Tery Aris Archandar, "Pengaruh Etika Kerja terhadap Keterlibatan Kerja dan Implikasinya terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pekerjaan pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi", *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 3, No. 1 (2017): 30.

**Gambar 2.2 Kerangka Berpikir**



**H. Hipotesis**

**1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai**

Emosi yang berbeda, seperti kemarahan, rasa malu, dan kebahagiaan, mewakili rangkaian respons yang berbeda secara kualitatif yang berkembang untuk mengatasi tantangan unik dan memanfaatkan peluang unik. Misalnya, kemarahan membantu mengatasi tantangan diperlakukan tidak adil dengan memotivasi individu untuk memperbaiki ketidakadilan. Rasa malu membantu mengatasi tantangan karena telah melanggar norma sosial dengan memotivasi individu untuk berkomunikasi dengan sesamanya tentang kesadaran telah melanggar norma. Masalah inilah yang mendorong penelitian ini untuk mengeksplorasi peran kecerdasan emosional sebagai balsem yang menenangkan pada efek negatif pada karyawan yang cenderung membatasi hasil maksimal mereka terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga akan mengeksplorasi peran kecerdasan emosional dalam mengembangkan antusiasme pada karyawan; menguji bagian dari kecerdasan emosional dalam menginspirasi kepercayaan pada karyawan; melihat kecerdasan emosional dalam membina persahabatan dan hubungan kelompok antar karyawan; dan memastikan posisi kecerdasan emosional sebagai instrumen untuk meningkatkan motivasi dan energi pada karyawan. Penelitian tentang kecerdasan emosional (EI) menyelidiki apakah serangkaian kemampuan tentang emosi dan informasi emosional, meningkatkan prediksi dan pemahaman kita tentang hasil anggota



organisasi, seperti kinerja pekerjaan mereka dan efektivitas mereka sebagai pemimpin.<sup>87</sup>

Hasil penelitian Adhinurwanto dan Indarto<sup>88</sup> serta Hartanto, dkk<sup>89</sup> menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Bisnis yang karyawannya memiliki EQ lebih tinggi memperoleh pendapatan yang lebih besar dan mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi. Karyawan menggunakan EQ mereka untuk membentuk budaya perusahaan secara positif. Sebagai prediktor kinerja, kecerdasan emosional dua kali lebih akurat daripada kecerdasan kognitif, dan itu memprediksi kesuksesan di luar keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus.

## **2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai**

Orang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi menunjukkan perilaku intelektual dan benar sedangkan orang yang memiliki kecerdasan spiritual rendah menunjukkan perilaku bermasalah. Individu yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi akan lebih puas dengan pekerjaannya dan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian hubungan antara kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja dari 100 guru sekolah menengah, yang menunjukkan hasil bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa gender tidak berpengaruh terhadap kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja. Dampak kecerdasan spiritual guru terhadap

---

<sup>87</sup> Liberty dan Kida, “The Effect of Emotional Intelligence on Employees Performance”, 23.

<sup>88</sup> Adhinurwanto dan Indarto, “Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pengelolaan Kecerdasan dan Sikap Etis”, 154.

<sup>89</sup> Hartanto, dkk, “Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang”, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, No. 43, XXIV (2017): 76.

kepuasan kerja mereka. Temuan menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual guru dan lima faktor kepuasan kerja (hubungan dengan rekan kerja, sifat pekerjaan itu sendiri, sikap terhadap supervisor, situasi kerja di lingkungan saat ini, kesempatan untuk promosi) sedangkan kecerdasan spiritual tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan salah satu faktor (gaji dan tunjangan) kepuasan kerja.

Penelitian lainnya terkait dampak kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Negeri di Teheran, menunjukkan hasil bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan antara kecerdasan spiritual dan keterlibatan kerja. Dalam studi mereka, mereka mengukur kecerdasan spiritual melalui produksi makna pribadi, perluasan keadaan sadar, pemikiran eksistensial kritis dan kesadaran transendental. Temuan menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tiga dimensi kecerdasan spiritual (produksi makna pribadi, perluasan keadaan sadar, pemikiran eksistensial kritis) dan keterlibatan kerja sementara tidak ada hubungan yang signifikan antara kesadaran transendental dan keterlibatan kerja. Hasil penelitian mereka secara keseluruhan menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterlibatan kerja.<sup>90</sup>

Kecerdasan spiritual memainkan peran mediasi yang efektif dalam menuntut pekerjaan sehingga merangsang karyawan menuju jalan spiritual, yang cenderung membantu mereka mengatasi keadaan yang menyakitkan, dengan menyelaraskan kembali persepsi mereka di luar materialisme. Kecerdasan spiritual memberikan cara yang mahir dan terampil untuk memahami dan menerapkan pengetahuan yang masuk akal untuk memanipulasi peristiwa menuju kesejahteraan psikologis dan fisik. Menyarankan bahwa kecerdasan spiritual mampu menarik karyawan melalui ego, rasa sakit dan penderitaan yang terkait dengan keterlibatan tugas. Dengan demikian, akan menyebabkan minimal atau tidak ada biaya yang berhubungan dengan emosi. Dalam hubungan ini, menetapkan hubungan positif antara efektivitas pekerja layanan

---

<sup>90</sup> Awais, dkk, "A Review: The Job Satisfaction Act as Mediator Between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment", 205.

dan kecerdasan spiritual. Hubungan positif yang signifikan antara pemenuhan pekerjaan dan kecerdasan spiritual.<sup>91</sup>

Hasil penelitian Robbil<sup>92</sup>, Annisa dan Mayliza<sup>93</sup> serta Beni, dkk<sup>94</sup> menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai. dimensi kecerdasan spiritual ketika diintegrasikan ke dalam praktik kerja dapat sangat bermanfaat bagi karyawan dalam hal stabilitas emosional, kesejahteraan pribadi, kreativitas, keharmonisan organisasi, dan hubungan bisnis jangka panjang (misalnya, keamanan kerja). Manfaat ini merupakan nilai tertinggi dan secara optimal penting untuk pembangunan manusia. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus.

### 3. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Etika kerja memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil kerja yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Ketika karyawan meraih apa yang sesuai harapannya, dia akan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberi pada individu untuk terus memberikan kemampuan yang dimiliki dan ingin terus berada dalam

---

<sup>91</sup> Kazeem Olanrewaju Ogunsola, dkk, "Enhancing Service Personnel's Emotional Labour Techniques: an Empirical Case For Spiritual Intelligence", *International Journal of Islamic Business Ethics* 5, No. 2 (2020): 130.

<sup>92</sup> Fani Alifah Robbil, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember", *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 11, No. 1 (2017): 91.

<sup>93</sup> Nurul Annisa dan Riri Mayliza, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Biro Quality Assurance PT. Semen Padang", *Jurnal Ekonomi* 3, No. 1 (2018): 1.

<sup>94</sup> Kornelis Nama Beni, dkk, "Spiritual Intelligence Roles to Improve the Quality of Nursing Care: a Systematic Review", *Jurnal Ners* 14, No.3 (2019): 93.

organisasinya. Ketika seseorang berkomitmen tinggi terhadap etika kerja (bekerja keras, berdedikasi dalam pekerjaan, membantu dan bekerjasama) maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan dan komitmen terhadap organisasi akan semakin menguat.<sup>95</sup>

Islam sendiri memberikan penjelasan mengenai etika kerja dalam dua dimensi, yaitu dimensi ukhrawi dan duniawi. Dalam aspek ukhrawi, Islam menekankan pentingnya niat dalam melakukan pekerjaan, tentu dengan tujuan untuk mendapatkan keutamaan dari Allah, bekerja yang didasarkan pada prinsip agama akan menunjukkan fithrah seorang muslim, dan mengangkat derajat dan martabat seseorang sebagai hamba Allah dapat dipercaya. Sedangkan dalam dimensi duniawi, agama menekankan konsep *ihsan* dan *itqon* dalam bekerja, *ihsan* berarti membawa kemaslahatan bagi diri sendiri dan orang lain, sedangkan *itqon* melakukan pekerjaan dengan teliti, professional, dan tanggungjawab.<sup>96</sup>

Hasil penelitian Adhinurwanto dan Indarto<sup>97</sup>, Pangestika<sup>98</sup> serta Budianto, dkk<sup>99</sup> menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam membina kemampuan bekerja dan meningkatkan kinerja masing-masing karyawan, tidak terlepas dari etika kerja yang di yakini oleh individu tersebut. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

---

<sup>95</sup> Yundi Wahyudi, “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan BMT di Kabupaten Purworejo)”, *Jurnal yang dipublikasikan*, Universitas Muhammadiyah Purworejo (2014): 7.

<sup>96</sup> Amirus Sodiq, Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan, *Bisnis*, Vol. 6, No. 1 (2018): 123.

<sup>97</sup> Adhinurwanto dan Indarto, “Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pengelolaan Kecerdasan Dan Sikap Etis”, 154.

<sup>98</sup> Elviera Rosa Pangestika, “Enhancing Employees Performance Through a Work Ethic With Islamic Spiritual Leadership Based, Human Relation, Organizational Support, Workplace Spirituality, and Organizational Commitment”, *International Jurnal of Islamic Business Ethics* 3, No. 2 (2018): 505.

<sup>99</sup> Agung Budianto, dkk, “Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan”, *Kinerja* 14, No. 1 (2017): 1.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus.

#### **4. Besarnya Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Keberhasilan organisasi tergantung pada berbagai faktor, yang sebagian besar dipengaruhi oleh perilaku dan sikap tertentu dari karyawan dan manajemen. Selain kebijakan dan prosedur yang ditetapkan yang berkontribusi pada efisiensi organisasi, ada atribut pribadi penting yang berasal dari sumber daya manusia yang dipekerjakan, yang juga menambah upaya organisasi. Dua elemen penting yang berkontribusi pada pertumbuhan setiap organisasi adalah kecerdasan emosional dan spiritual yang ditunjukkan oleh karyawan. Kecerdasan emosional dan spiritual kini telah menjadi bahan diskusi oleh manajer bisnis, psikolog, peneliti, dan elemen yang menjadi perhatian di bidang perilaku organisasi. Hal ini karena bekerja dianggap telah menjadi lebih relasional daripada individualistis dan akan mengharuskan setiap karyawan untuk ikut serta dalam kemajuan. Selain itu, tenaga kerja yang beragam di berbagai organisasi memerlukan kolaborasi, kerja tim, rasa memiliki, dan kerja sama untuk mendapatkan hasil organisasi seperti mengurangi pergantian dan kepuasan. Menurut penelitian, ini membutuhkan beberapa tingkat kecerdasan emosional dan spiritual.<sup>100</sup>

Kecerdasan emosional sebagai bagian dari kecerdasan sosial, yang cenderung menjadi kecenderungan untuk memantau emosi dan perasaan diri sendiri dan orang lain, membuat pilihan dari deduksi yang dibuat dari emosi ini dan menggunakan informasi untuk meluruskan pikiran anda. Tindakan, berpikir dan bagaimana bereaksi dalam situasi. Kecerdasan emosional sama relevannya dengan atribut pribadi yang berkontribusi pada pertumbuhan organisasi. Studi lebih lanjut menyatakan bahwa organisasi yang sukses akan membutuhkan karyawan yang dapat mengontrol, mengelola, dan mengomunikasikan emosi dan perasaan mereka tanpa membahayakan upaya organisasi. Selain itu, kecerdasan emosional merupakan komponen penting dalam lingkungan kerja setiap organisasi karena mengarah pada beberapa

---

<sup>100</sup> Korankye dan Amakyewaa, "Exploring the Impact of Emotional and Spiritual Intelligence on Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidence from Mobile Telecommunication Companies in Ghana", 32.

hasil kerja seperti kepuasan kerja, kinerja, dan niat berpindah.<sup>101</sup> Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial P3AP2KB dan Sekretariat Daerah Kudus.




---

<sup>101</sup> Sony, M., & Mekoth, N, “The Relationship Between Emotional Intelligence, Frontline Employee Adaptability, Job Satisfaction And Job Performance”, *Journal of Retailing and Consumer Services* 30 (2016): 23.