

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan unsur penting dalam suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku. Motivasi adalah kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan yang mengarah dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.⁷

Definisi lain tentang motivasi dijelaskan oleh Stephen P. Khobbins dan Marry Coulter sebagaimana dikutip oleh Winardi bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya dalam mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.⁸ Istilah-istilah yang berbeda banyak dipakai psikolog dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku, ada yang menyebut sebagai motivasi (*motivation*) atau motif, kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*) dan dorongan

⁷ Muchdarsyah Sinungan, *op.cit.*, h. 134.

⁸ Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, h. 1.

(*drive*).⁹ Istilah motivasi diambil dari istilah latin *movere* yang berarti “pindah”.

Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses-proses psikologis meminta, mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan.¹⁰ Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut T. Hani Handoko, “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu.¹¹ Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja pada diri seseorang (karyawan) yang melakukan suatu pekerjaan guna pencapaian tujuan. Motivasi setiap orang atau karyawan berbeda-beda tergantung yang melatarbelakangi. Namun dasarnya motivasi akan mempengaruhi prestasi dan produktivitas kerja karyawan sendiri.

Dalam bukunya yang berjudul *Bekerja dengan Hati Nurani*, Akh. Muwafik Saleh mengatakan selama ini, banyak orang bekerja untuk mengajar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun memerdulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu

⁹ Sukanto Reksohadiprojo dan T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta: BPF, 2000, h. 252.

¹⁰ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, alih bahasa Erly Suandy, Jakarta : Penerbit Salemba Empat, 2003, h. 248.

¹¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPF Yogyakarta, 2001, h. 195.



Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(QS. At-Taubah;105)¹⁴

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dan Allah mengetahui baik usaha serta kesungguhan kita dalam menjalankan tanggung jawab (pekerjaan) tersebut.

2. Takwa dalam bekerja

Takwa di sini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya.¹⁵

Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

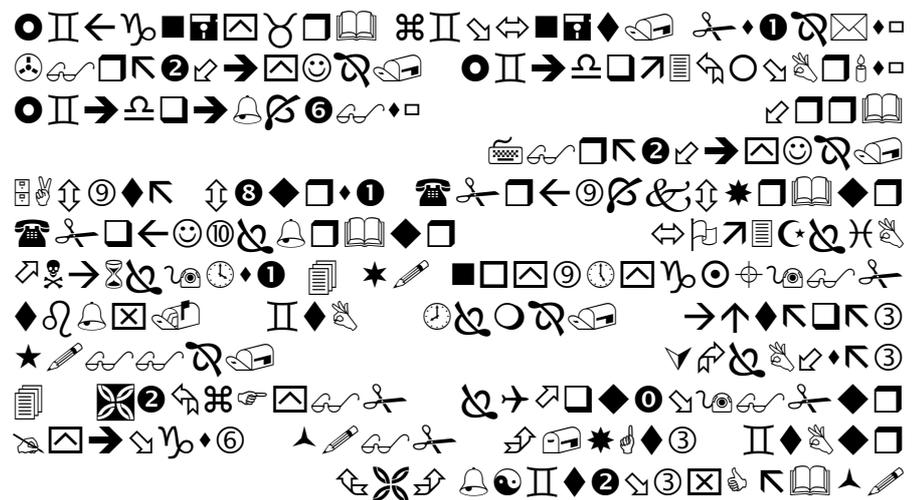
a) Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanahkan.

¹⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung : CV. Penerbit J-ART, 2005, h. 204.

¹⁵ Akh. Muwafik Saleh, *op.cit.*, h. 77-81.

- b) Menjauhi segala bentuk kemungkarannya untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja misalnya, tidak malas-malasan, merugikan rekan kerja, dsb.
- c) Taat pada aturan.
- d) Hanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal.

Dalam surat At-Talaq ayat 2, Allah SWT menjamin balasan kepada orang-orang yang bertaqwa dalam kehidupan ini, termasuk dalam bekerja:



Artinya: “Apabila mereka telah mendekati akhir iddahnya, maka rujukilah mereka dengan baik atau lepaskanlah mereka dengan baik dan persaksikanlah dengan dua orang saksi yang adil di antara kamu dan hendaklah kamu tegakkan kesaksian itu karena Allah. Demikianlah diberi pelajaran dengan itu orang yang beriman kepada Allah dan hari akhirat. Barang siapa bertakwa kepada Allah, niscaya Dia akan mengadakan baginya jalan keluar.” (QS. At-Talaq:2)¹⁶

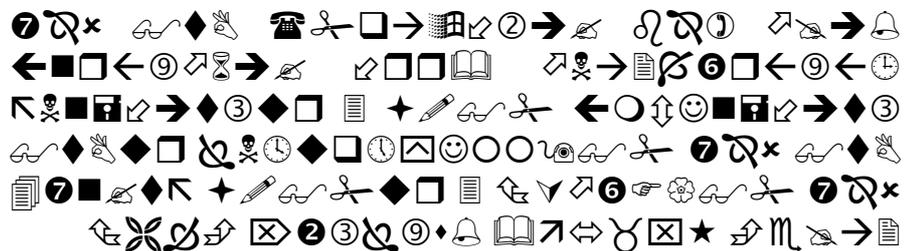
3. Ikhlas dalam bekerja

¹⁶ Departemen Agama RI, *op.cit.*, h. 559.

Ikhlas adalah salah satu syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan ikhlas yaitu:¹⁷

- a. Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT.
- b. Bersih dari segala maksud pamrih dan ria.
- c. Penuh semangat dalam mengerjakan seluruh tugas pekerjaan.
- d. Tidak merasa rendah karena makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja.

Allah SWT berfirman dalam surat Ali Imran ayat 29:



Artinya: “Katakanlah, “Jika kamu menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah mengetahui.” (QS. Ali Imran;29)¹⁸

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup (*way of*

¹⁷ Akh. Muwafik Saleh, *op.cit.*, h. 84-90.

¹⁸ Departemen Agama RI, *op.cit.*, h. 54.

life). Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi.

Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecenderungan dan bakatnya. Dengan demikian, Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha. Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan. Tujuan itu dinyatakan dalam Al-Qur'an dengan ungkapan bahwa bekerja adalah ibadah.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan sebagai kekuatan pendorong.

2.1.2. *Emotional Spiritual Quotient (ESQ)*

2.1.2.1. *Pengertian Emotional Quotient (EQ)*

Berdasarkan hasil penelitian para neurolog dan psikolog, setiap manusia memiliki dua potensi pikiran, yaitu pikiran rasional dan pikiran emosional. Pikiran rasional digerakkan oleh kemampuan intelektual atau "*intelligence quotient*" (IQ), sedangkan pikiran emosional digerakkan oleh emosi.¹⁹ Kecerdasan

¹⁹ Sukidi, *op.cit.*, h. 39- 40.

emosi atau *emosional quotient* (EQ) merupakan serangkaian kecakapan yang memungkinkan kita melapangkan jalan di dunia yang rumit dalam aspek pribadi, sosial, dan pertahanan dari seluruh kecerdasan, akal sehat yang penuh misteri, dan kepekaan yang penting untuk berfungsi secara efektif setiap hari.

Menurut Daniel, kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain.²⁰

Sedangkan menurut Lawrence, kecerdasan emosional bukan berdasarkan pada kepintaran seorang anak, melainkan pada sesuatu yang dahulu disebut karakteristik pribadi atau “karakter”. Emosional mungkin bahkan lebih penting bagi keberhasilan hidup ketimbang kemampuan intelektual. Dengan kata lain, EQ tinggi mungkin lebih penting dalam pencapaian keberhasilan ketimbang

²⁰ Daniel Goleman, *Working With Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi untuk Mencapai puncak Prestasi*, Cetakan ke-5, Terj. Alex Tri Kantjono Widodo, Jakarta: PT Gramedia Utama, 2003, h. 39.

IQ tinggi yang diukur berdasarkan uji standar terhadap kognitif verbal dan non verbal.²¹

Namun keterampilan EQ bukanlah lawan keterampilan IQ atau keterampilan kognitif, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun di dunia nyata. Selain itu, EQ tidak begitu dipengaruhi oleh faktor keturunan. Banyak orang-orang yang memiliki kecerdasan IQ tinggi, tidak menjadi jaminan sukses. Daniel Goleman menyatakan, bahwa kontribusi IQ bagi keberhasilan seseorang hanya sekitar 20% dan sisanya 80% ditentukan oleh faktor-faktor yang disebut kecerdasan emosional.²² Bisa dikatakan juga IQ mengangkat fungsi pikiran seseorang, sedangkan EQ mengangkat fungsi perasaan. Orang yang memiliki EQ tinggi akan berupaya menciptakan keseimbangan dalam dirinya; bisa mengusahakan kebahagiaan dari dalam dirinya sendiri dan bisa mengubah sesuatu yang buruk menjadi yang positif dan bermanfaat.

Inteligensi emosional ini dibutuhkan oleh semua pihak untuk dapat hidup bermasyarakat termasuk di dalamnya menjaga keutuhan hubungan sosial, dan hubungan sosial yang baik menuntun seseorang untuk memperoleh sukses di dalam hidup seperti yang diharapkan. Di samping itu, kemampuan seseorang

²¹ Lawrence E. Shapiro, *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*, Cetakan ke-6, Terj. Alex Tri Kantono, Jakarta: PT Gramedia Utama, 2003, h. 4.

²² Daniel Goleman, *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional (Mengapa EQ Lebih Penting daripada IQ)*, Cetakan ke-12, Terj. T. Hermaya, Jakarta : PT Gramedia Utama, 2002. h. 46.

untuk mengendalikan emosinya dengan baik akan mempengaruhi proses berpikirnya secara positif pula.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosi mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda tetapi saling melengkapi dengan kecerdasan akademik, yaitu kemampuan-kemampuan kognitif murni yang diukur dengan IQ.²³

2.1.2.2. Pengertian *Spiritual Quotient* (SQ)

Setelah konsep "*emotional quotient* (EQ)" mengguncang tradisi pemikiran lama, baru-baru ini muncul pula suatu istilah yang dikenal dengan "*spiritual quotient* (SQ)".²⁴

Spiritual quotient atau kecerdasan spiritual merupakan temuan mutakhir secara ilmiah yang pertama kali digagas oleh Danah Zohar dan Ian Marshall, melalui serangkaian penelitian yang sangat komprehensif. Keduanya menjelaskan bahwa SQ adalah inti dari segala *intelligence*. Dimana kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan

²³ Desmita, *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*, Cetakan ke-5, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset, 2009, h. 170.

²⁴ *Ibid.*, h. 171.

makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup seseorang 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 (SQ) ini diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia yang memberikan makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku, dan kegiatan.²⁵ SQ merupakan sesuatu yang dapat diubah atau ditingkatkan. SQ merupakan cara untuk melakukan integrasi, memahami dan beradaptasi dengan perspektif baru. Bagian dalam diri manusia, pikiran dan spiritualitas, merupakan sesuatu yang elastis.

Manusia dapat meningkatkan SQ yang dimilikinya sampai usia tua. Di antara tahap kelemahan dan pencerahan terdapat sudut kepanikan yang membuat seseorang dapat meningkatkan diri. Individu memiliki kemampuan organisasi diri ketika menghadapi tepian yang merupakan batas kekacauan. Tempat ini merupakan daerah orang merasa nyaman ketika seharusnya merasakan ketidaknyamanan.²⁶ Orang yang memiliki SQ yang tinggi memiliki ciri-ciri tertentu. Mereka adalah orang fleksibel juga memiliki kesadaran diri. Orang-orang terkadang tidak merasa nyaman

²⁵ Ary Ginanjar Agustian, *op.cit.*, h. 46- 47.

²⁶ Ali B. Purwakanita Hasan, *Psikologi Perkembangan Islam (Menyingkap Ruang Kehidupan Manusia dari Pra Kelahiran hingga Pasca Kematian)*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2006, h. 313-314.

dengan ruang yang kosong dan keheningan, mungkin karena hal ini memaksa mereka melihat ke dalam, yang membuat mereka takut untuk menemukan sesuatu.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami bahwa *spiritual quotient* (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi perilaku atau hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa hidup seseorang lebih bermakna bila dibandingkan dengan yang lain. SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia.²⁷

2.1.2.3. Pengertian *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ)

Emotional spiritual quotient (ESQ) merupakan penggabungan antara kekuatan *emotional quotient* (EQ) dengan *spiritual quotient* (SQ). Menurut Zohar dan Marshall, pendekatan ESQ ini yang diterapkan di Indonesia mencoba menggunakan jalur agama, khususnya agama Islam.²⁸

Ali Shariat mengungkapkan bahwa manusia adalah makhluk dua dimensional yang membutuhkan penyalarsan kebutuhan akan kepentingan dunia dan akhirat. Oleh sebab itu, manusia harus memiliki konsep dunia atau kepekaan emosi dan

²⁷ Ary Ginanjar Agustian, *op.cit.*, h. 57

²⁸ Syahmuharnis dan Harry Sidharta, *Transcendental Quotient (Kecerdasan diri terbaik)*, Jakarta: Republika, 2006, h. 20.

intelligence yang baik (EQ dan IQ) dan penting pula penguasaan ruhiyah vertikal atau SQ (*spiritual quotient*).²⁹

Merujuk pada istilah didimensional tersebut, Ary Ginanjar melakukan sebuah upaya penggabungan terhadap ketiga konsep tersebut dilakukan. Lewat sebuah perenungan yang panjang, ia mencoba untuk melakukan sebuah usaha penggabungan dari ketiganya dalam konsep ESQ (*emotional spiritual quotient*), yang dapat memelihara keseimbangan antara kutub keakhiratan dan kutub keduniaan.³⁰ Maka model ESQ dapat dipahami sebagai sebuah mekanisme sistematis untuk mengatur dari ketiga dimensi manusia, yaitu *body*, *mind*, dan *soul*, atau dimensi fisik, mental, dan spiritual dalam satu kesatuan yang integral.

Sesederhananya ESQ berbicara tentang bagaimana mengatur tiga komponen utama: Iman, Islam, dan Ihsan dalam keselarasan dan kesatuan tauhid. Seperti kita ketahui bahwa dalam setiap diri seorang manusia ada titik Tuhan (*God Spot*) yang di dalamnya terdapat energi berupa percikan sifat-sifat Allah Sang Pencipta. Dalam *God Spot* ini bermuara pada suara hati Illahiah atau *self* yang merupakan *collective unconscious*, yang kemudian berpotensi besar sebagai spiritual (SQ). Jadi kecerdasan ESQ bagi umat Muslim, bermakna untuk kembali

²⁹ Rohaliyah, *Skripsi SQ dan Tasawuf Bagi Masyarakat Modern (Telaah Substansi)*, IAIN Semarang, Fakultas Ushuluddin, 2006, h. 3.

³⁰ Ary Ginanjar Agustian, *op.cit.*, h. xx.

kepada Al-Qur'an dan al-Hadist karena keduanya adalah panduan hidup bagi umat Islam. Sebagai makhluk ciptaan Allah, manusia harus tunduk, patuh atau *tawadu'* (sopan santun) kepada-Nya. Allah telah menganugerahkan aturan-Nya di dalam kehidupan sehari-hari. Dengan memahami hal ini, Allah adalah sentral dari ciptaan-Nya, termasuk kehidupan manusia.³¹

Ary Ginanjar mengemukakan bahwa Ihsan, rukun Iman dan rukun Islam, di samping sebagai petunjuk bagi umat Islam; sejatinya pokok pikiran didalam *ihsan*, rukun iman dan rukun Islam tersebut merupakan pembimbing dalam mengenali ataupun memahami perasaan kita sendiri; perasaan orang lain; memotivasi diri; serta mengelola emosi dalam berhubungan dengan orang lain. Hal inilah yang mendasari bahwa Rukun Iman dan Rukun Islam adalah sebuah metode pembangunan *emotional intelligence* (EQ) yang didasari oleh hubungan antara manusia dengan Tuhannya (SQ), sehingga dinamakan dengan *emotional and spiritual quotient* (ESQ).³²

Berdasarkan teori di atas maka peneliti dapat menentukan aspek karakteristik seseorang yang memiliki kecerdasan ESQ, yaitu:

- a) Memiliki sikap dan perilaku yang positif terhadap orang lain.
- b) Memiliki kemampuan mengatasi permasalahan dalam hidup.

³¹ Syahmuharnis dan Harry Sidharta, *op.cit.*, h. 57.

³² Ary Ginanjar Agustian, *op.cit.*, h. 384.

- c) Memiliki kemampuan untuk berbuat baik.
- d) Memiliki kesadaran diri yang tinggi.
- e) Berusaha memanfaatkan segala sesuatu dengan baik dan tidak merugikan orang lain.
- f) Mengembangkan sikap berpikir yang rasional
- g) Mempunyai kemampuan berkomunikasi dan beradaptasi dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *emotional spiritual quotient* (ESQ) adalah sinergi dari tiga konsep yaitu IQ, EQ dan SQ dalam sebuah kesatuan yang membentuk keseimbangan di kehidupan seseorang sehingga dapat mengatur tiga komponen utama: Iman, Islam, dan Ihsan dalam keselarasan dan kesatuan tauhid yang dilakukan dengan jiwa yang penuh dengan keikhlasan.

2.1.3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dikatakan ia produktif. Tapi kalau ia menganggur, ia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Para penganggur merupakan beban bagi masyarakat. Biasanya orang-orang

kreatif, ada-ada saja yang akan dikerjakannya, makin lama ia makin produktif.³³

Menurut Malayu Hasibuan, produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya keterampilan dari tenaga kerjanya.³⁴ Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup.³⁵

- 1) Ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan.
- 2) Penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian.
- 3) Kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan.

Menurut Manuaba (1992) peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam

³³ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, Bandung : Alfabeta, 2009, h. 171.

³⁴ Hasibuan, Malayu, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2008, h. 126

³⁵ Gaspersz Vincent, *Total Quality Manajemen*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka, 2003, h.130.

memanfaatkan sumber daya manusia (*do the right thing*) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (*do the thing right*). Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektifitas kerja secara total. Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia.³⁶

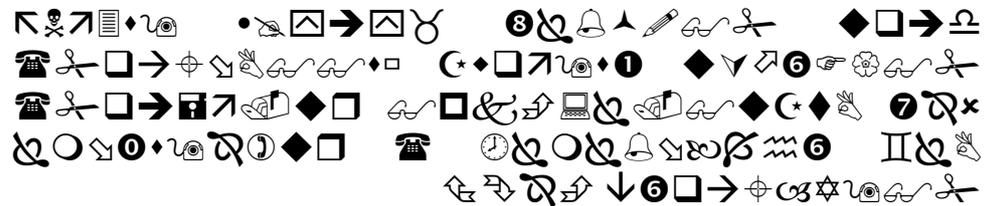
Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan. Produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.³⁷

Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi

³⁶ John R. Schermerharn, *Manajemen*, Yogyakarta : Penerbit Andi, 2003, h. 7.

³⁷ Muchdarsyah Sinungan, *op.cit.*, h. 1.

kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya. Allah SWT, berfirman dalam surat Al-Mulk ayat 15:



Artinya : “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (QS. Al-Mulk ayat 15)³⁸

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya.

Menurut Yader (1975) dimensi variabel terikat atau dependen yaitu produktivitas kerja dalam pengukurannya meliputi kriteria sebagai berikut:³⁹

- a. Kualitas kerja (*quality of work*) yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- b. Kuantitas kerja (*quantity of work*) yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*) yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan

³⁸ Departemen Agama RI, *op.cit.*, h. 564.

³⁹ B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Cetakan ke-2, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2003, h. 236.

- d. Kreatifitas (*creativity*) yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dalam tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
- e. Kerja sama (*cooperation*) yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan yang lain (sesama anggota organisasi).
- f. Ketergantungan (*depend ability*) yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- g. Inisiatif (*iniateative*) yaitu tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- h. Personal kualitas yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per unit produk dan memaksimalkan *output* per jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.⁴⁰

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*) bagi organisasi, dimana hal tersebut dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, *emotional spiritual quotient* (ESQ) juga faktor-faktor lainnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

⁴⁰ Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI, 1996, h. 282.

Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut, penulis melakukan penelaahan karya-karya ilmiah yang berhubungan dengan penelitian yang akan diteliti dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT “Nusa Ummat (NU) Sejahtera” – Mangkang, Semarang”. Tujuan adanya telaah ini adalah untuk menghindari adanya pembahasan yang sama dengan penelitian yang lain, maka penulis mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah tersebut, beberapa diantaranya sebagai berikut:

Khuriawati (2011) dalam penelitian skripsinya yang berjudul “Pengaruh Manajemen Risiko dan *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) Terhadap Kinerja Pembiayaan *Mudharabah* Tanpa Jaminan”. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data terhadap BMT An Nuur, BMT An Nawawi, dan BMT Barokah melalui wawancara, dan angket. metode penelitian menggunakan analisis data kuantitatif. Adapun hasilnya analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 7,895 + 0,251 X1 + 0,203 X2$ berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui koefisien regresi variabel Manajemen Risiko dan ESQ memiliki tanda positif artinya variabel manajemen risiko dan ESQ memiliki pengaruh positif terhadap pemberian pembiayaan *mudharabah* tanpa jaminan.

Penelitian Isnay Choriyati (2011) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan KJKS BMT Fastabiq di Pati)”. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Dimana dari hasil perhitungan secara simultan terlihat

$F_{hitung} (4,090) > F_{tabel} (3,156)$ yang berarti motivasi dan etos kerja Islam mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Terlihat $t_{hitung} (-1,235) < t_{tabel} (-2,000)$ yang berarti motivasi tidak mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel etos kerja Islam (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati.

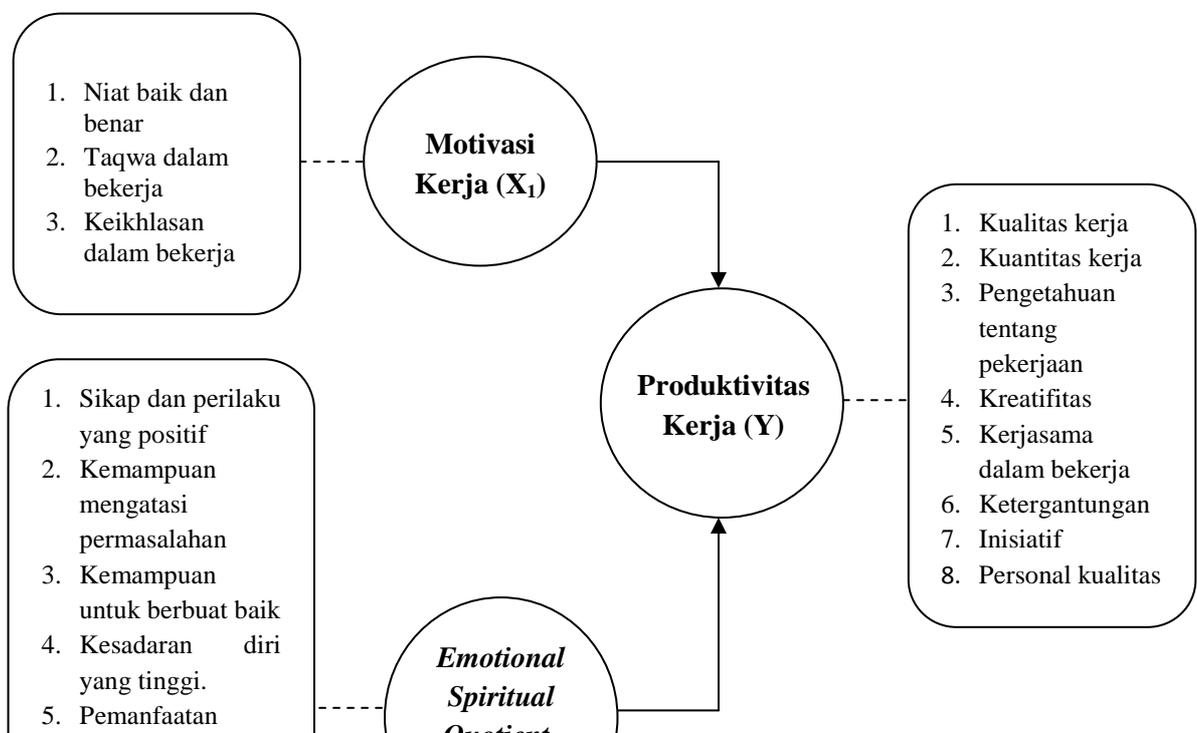
Penelitian Siti Maghfiroh (2012) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syariah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri) dengan menggunakan analisis data kuantitatif. Secara simultan bahwa variabel Kepemimpin Islam dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 7,672. Dilihat dari uji parsial untuk variabel kepemimpinan Islam sebesar 2,524 dan untuk variabel Motivasi kerja sebesar 2,268. Sedangkan dilihat dari koefisien determinansi variabel Kepemimpinan Islam dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri 24,1% dan lain sisanya 75,9%. Dari penelitian tersebut diharapkan dapat memberi pengetahuan kepada semua pihak untuk dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian Wijayanto (2012) yang berjudul “Pengaruh *Spiritual Quotient* (SQ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Media Promosi Citratama Semarang” yang menggunakan analisis data kuantitatif. Dimana hasil perhitungan variabel *Spiritual Quotient* (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Media Promosi Citratama Berdasarkan hasil t_{hitung} sebesar 5,367 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_1 . Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara *spiritual quotient* terhadap produktivitas kerja.

2.3.Kerangka Berpikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1.
Kerangka Berpikir



2.4.Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.⁴¹

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Variabel motivasi kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

H₂: Variabel *emotional spiritual quotient* (ESQ) (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2008, h. 64.

H₃: Variabel motivasi kerja (X_1) dan *emotional spiritual quotient* (ESQ) (X_2) secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).