

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Budaya kerja yang semakin tinggi, dengan berkembangnya berbagai sektor perindustrian dan perdagangan, telah mendorong pihak perusahaan menempuh berbagai cara untuk meningkatkan produktivitas kerja guna meningkatkan *output* yang dihasilkan. Akan tetapi, tidak jarang produktivitas dan peningkatan pendapatan perusahaan harus terhambat oleh sumber daya yang dimilikinya. Hal tersebut dikarenakan, populasi pertumbuhan perusahaan yang semakin banyak di sektor perindustrian, membuat karyawan memutuskan pilihannya untuk bekerja pada perusahaan yang mereka nilai mampu menerapkan standar gaji di atas rata-rata.

Fenomena-fenomena yang sering terjadi sebagaimana hal di atas, apabila tidak segera dicarikan jalan keluar pastilah akan berpengaruh pada produktivitas dan kinerja perusahaan yang bersangkutan. Di sisi lain, arus globalisasi yang tidak dapat terbendungkan dengan kemajuan sains dan teknologi, telah melahirkan sikap hidup yang materialistis, hedonis, konsumtif, dan individualistis. Adanya sikap dan gaya hidup semacam ini, tidak terasa telah menghilangkan jati diri dan ketenangan batin bagi sebagian masyarakat kota dalam menjalani hidupnya, sebagai akibat dari dinamika kehidupan yang terjadi di dunia modern ini (Rosyidi, 2004: 16).

Sikap hidup yang materialistis, konsumtif, hedonis, dan individualistis yang banyak menghinggapi masyarakat dewasa ini, tidak terasa telah merasuk di sebagian mental karyawan, yang tentunya pada gilirannya akan berpengaruh dan dapat menghambat produktivitas di perusahaan tempat mereka bekerja. Hal tersebut dikarenakan harga kebutuhan hidup yang semakin tinggi, sedang gaji karyawan hanya sebatas standar kerja, bahkan tidak jarang masih terdapat perusahaan yang menerapkan gaji di bawah upah minimum kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah, tentunya ikut juga mendorong para karyawan mencari perusahaan yang mampu memberikan standar gaji sesuai dengan yang mereka inginkan.

Berbeda dengan hal di atas, bagi karyawan yang tidak mampu melakukan hal tersebut, dikarenakan keterbatasan skill dan keterampilan ataupun pendidikan yang dimilikinya, mereka lebih memilih tetap bertahan berada di perusahaan tempat mereka bekerja. Meskipun mereka tetap memilih tetap bekerja, akan tetapi mereka tidak memiliki etos kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Para karyawan hanya bekerja sebatas dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa berusaha meningkatkan etos kerja yang diharapkan oleh pihak perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan menambah *output* pendapatan.

Meskipun peningkatan etos kerja dianggap dapat meningkatkan produktivitas kerja, akan tetapi etos kerja saja tidak menjamin kesuksesan suatu pekerjaan. Berdasarkan hal itulah, Jansen Sinamo mengkonsepsikan etos kerja sebagai karakteristik jiwa (*spirit*) untuk mencapai kesuksesan kerja,

baik bagi individu, kelompok maupun institusi, dengan mensinergikan kecerdasan spiritual, emosional dan finansial (Malik, 2013: 11). Sinergisitas antara etos kerja dan internalisasi kecerdasan spiritual itulah yang nantinya diharapkan dapat membentuk etos kerja yang tinggi dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

PT. Karya Toha Putra Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penerbitan dan percetakan buku-buku keislaman, seperti Al-Qur'an, hadis, buku-buku fikih, kitab-kitab kuning dan buku bacaan lainnya. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penerbitan dan percetakan, PT. Karya Toha Putra Semarang di dalam menerapkan sistem kerja, membina kerja karyawan dan menjalankan proses produksi ternyata memiliki spesifikasi dan *basic policy* (kebijakan dasar) yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain.

Jika di perusahaan-perusahaan pada umumnya, usaha yang ditempuh untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kemajuan perusahaan yaitu dengan menggunakan teori dan manajemen konvensional yang ada, tanpa di latar belakang oleh aktivitas-aktivitas keagamaan, akan tetapi berbeda dengan kebijakan yang diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang. Dalam upaya peningkatan produktivitas dan etos kerja karyawan, serta hal-hal lain yang dapat mendorong kemajuan perusahaan, maka pihak perusahaan justru lebih mengedepankan pentingnya penanaman nilai-nilai spiritualitas pada masing-masing karyawan. Upaya-upaya tersebut diantaranya ditempuh dengan cara persuasif, seperti tulisan-tulisan yang mengajak dan

mengingatkan kepada para karyawan akan hakikat kerja yang merupakan suatu ibadah, ataupun cara praktis yang diaplikasikan melalui rutinitas kerja dan ibadah yang mereka jalankan sehari-hari.

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis memandang penetapan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan, yang dalam hal ini yaitu PT. Karya Toha Putra Semarang dengan mengedepankan kegiatan keagamaan secara terus-menerus (*continue*), tentunya dapat membentuk etos kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini pula lah yang menjadi ketertarikan dan yang mendorong penulis untuk mengadakan penelitian lebih mendalam mengenai aktivitas dan proses produksi yang berlangsung di PT. Karya Toha Putra Semarang yang tertuang dalam judul: “Internalisasi Nilai-nilai *Spiritual Quotient* (SQ) dalam Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat diambil pokok permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut. Adapun yang menjadi pokok permasalahan penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Internalisasi Nilai-nilai *Spiritual Quotient* (SQ) dalam Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang?
2. Apa dampak positif dari Internalisasi Nilai-nilai *Spiritual Quotient* (SQ) dalam Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang?

3. Apa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat Internalisasi Nilai-nilai *Spiritual Quotient* (SQ) dalam Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran yang jelas mengenai Internalisasi Nilai-nilai *Spiritual Quotient* (SQ) dalam Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang.
2. Untuk mengetahui dampak positif yang didapatkan dari Internalisasi Nilai-nilai *Spiritual Quotient* (SQ) dalam Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mendukung dan menghambat Internalisasi Nilai-nilai *Spiritual Quotient* (SQ) dalam Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang, sehingga dapat dicarikan jalan alternatif dan solusi pemecahannya.

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu kajian keilmuan yang dapat menambah khasanah dan perbendaharaan ilmu pengetahuan bagi penulis dan bagi pihak Fakultas Dakwah dan Komunikasi, khususnya jurusan Manajemen Dakwah.

2. Manfaat Praktis

Selain manfaat yang didapat secara teoritis, penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangsih bagi berbagai pihak yang terkait, terutama pihak perusahaan PT. Karya Toha Putra Semarang beserta para karyawan agar terjadi saling sinergi antara kedua belah pihak. Pihak perusahaan bisa menetapkan peraturan yang lebih efektif dan efisien untuk kemajuan perusahaan. Di sisi lain, karyawan juga diharapkan memiliki etos kerja yang tinggi sehingga dapat menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai karyawan dengan baik.

D. Tinjauan Pustaka

Penulis menyadari bahwa dalam sebuah penelitian, tentunya tidak bisa terlepas dari penelitian dan karya ilmiah yang pernah dilakukan sebelumnya. Hal tersebut dikarenakan, perkembangan pengetahuan sejatinya merupakan wujud manifestasi dan reformulasi dari penelitian sebelumnya yang dirasa masih perlu diadakan penyempurnaan. Adapun penelitian-penelitian sebelumnya, yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan penulis teliti adalah sebagai berikut:

Pertama, skripsi yang berjudul “*Metode Pelatihan ESQ (Emotional Spiritual Quetient) Ary Ginanjar Agustian Bagi Mahasiswa (Telaah Psikology).*” Oleh Istiqomah. Fakultas Ushuluddin IAIN Walisongo Semarang tahun 2007. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa metode pelatihan ESQ, diantaranya ditempuh melalui multi media dengan menggabungkan animasi, klip film, efek suara dan musik dalam suatu pelatihan. Adapun

metode yang digunakan yaitu dengan teknik *andragogis* (metode cara belajar orang dewasa), seperti permainan, *experimental learning* (percobaan pembelajaran), *case study* (pengaduan), *lectured* (ceramah), diskusi, *role play* (puncak acara). Sedangkan pendekatan yang digunakan oleh Ary Ginanjar dalam penelitian ini yaitu melalui pendekatan asmaul husna yang didasarkan pada nilai-nilai spiritual Islam.

Kedua, skripsi yang berjudul “*Hubungan Intensitas Mengikuti Training Emotional Spiritual Quotient (ESQ) Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang (Studi Analisis Bimbingan Konseling Islam)*.” Oleh Munirotul Hasanah, Fakultas Dakwah IAIN Walisongo Semarang tahun 2011. Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif, yang mana di dalamnya diterangkan secara empirik adanya hubungan positif yang signifikan antara intensitas mengikuti *training emotional spiritual quotient* terhadap etos kerja karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi intensitas mengikuti *training emotional spiritual quotient* karyawan, maka semakin tinggi pula etos kerja karyawan.

Ketiga, buku yang berjudul “*Etos Kerja, Pasar dan Masjid; Transformasi Sosial Keagamaan dalam Mobilitas Ekonomi Kemasyarakatan*”, karya M. Luthfi Malik. Diterbitkan oleh LP3ES (Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial), Jakarta tahun 2013. Dalam buku tersebut dijelaskan, bahwa etos kerja yang dimiliki seseorang dapat memberikan spirit dan kesuksesan kerja. Untuk mewujudkan

etos kerja tersebut dalam hal ini juga dijelaskan perlunya sinergisitas antara karakter, kompetensi dan konfidensi yang digerakkan oleh kecerdasan *spiritual quotient*.

Selain dari penelitian dan karya tulis sebagaimana disebutkan di atas, sejauh yang penulis ketahui belum ada penelitian yang sama dengan yang penulis teliti. Oleh karena itu penelitian ini dapat dikategorikan ke dalam penelitian yang baru.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif atau yang lazim disebut dengan penelitian naturalistik dalam penelitian ini yaitu ditujukan untuk mendiskripsikan suatu gejala atau peristiwa yang terdapat pada objek penelitian secara utuh (*holistik*), dengan cara mengkaji dan memahami lebih dalam mengenai makna dari gejala atau peristiwa yang ditemukan, kemudian dikonstruksikan menjadi suatu hipotesis atau teori (Sugiyono, 2005: 3).

Secara metodologis, penelitian ini juga dapat diklasifikasikan sebagai penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan di kancah lapangan dimana suatu gejala atau peristiwa terjadi. Selanjutnya data-data yang ditemukan di lapangan digunakan untuk mendiskripsikan atau menerangkan kondisi, situasi, dan kejadian yang terjadi di lapangan, yang kemudian dikombinasikan menjadi satu kesatuan

sehingga diperoleh suatu gambaran (diskripsi) dan informasi mengenai suatu gejala pada saat penelitian dilakukan (Suryabrata, 1995: 76).

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam suatu penelitian merupakan subyek dimana data dapat diperoleh (Suharsimi, 1991: 102). Adapun sumber data penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Sumber data primer

Sumber data primer yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian atau instansi yang terkait, yang selanjutnya digunakan sebagai sumber informasi yang dicari (Azwar, 2001: 91). Dalam hal ini, sumber data primer yaitu berupa data tertulis seperti visi dan misi perusahaan, notulen rapat ataupun kegiatan rutinitas harian, serta data-data lain yang diperoleh langsung dari PT. Karya Toha Putra Semarang, terutama yang berkaitan dengan Internalisasi Nilai-nilai *Spiritual Quotient* (SQ) dalam Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan.

b. Sumber data sekunder

Sedangkan yang dimaksud dengan sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui pihak lain, atau berupa data yang tidak langsung diperoleh dari obyek penelitian (Azwar, 2001: 91). Data-data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa buku-buku atau tulisan-

tulisan yang memiliki keterkaitan dan relevansi dengan tema penelitian yang dimaksud.

3. Metode Pengumpulan Data

Agar diperoleh data di lapangan yang lengkap dan dapat menjelaskan mengenai Internalisasi Nilai-nilai *Spiritual Quotient* (SQ) dalam Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang, maka penulis menggunakan beberapa metode, dan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi (pengamatan)

Observasi merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang nampak pada objek penelitian (Margono, 2003: 158). Dalam hal ini, pengamatan dilakukan untuk mengetahui secara langsung kondisi PT. Karya Toha Putra Semarang, baik gambaran secara geografis, demografis, maupun yang berkaitan dengan Internalisasi Nilai-nilai *Spiritual Quotient* (SQ) dalam Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan.

b. Interview (wawancara)

Interview merupakan metode pengumpulan data yang ditempuh dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada informan atau orang yang memiliki wewenang dan keterikatan mengenai masalah-masalah yang dimaksud (Arikunto, 1993: 104).

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode ini yaitu dapat dilakukan dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan, untuk dijawab secara lisan pula. Adapun maksud diadakannya wawancara dalam suatu penelitian adalah, untuk memperoleh suatu jawaban dan akurasi data yang dibutuhkan dalam suatu penelitian, terutama yang berkaitan dengan Internalisasi Nilai-nilai *Spiritual Quotient* (SQ) dalam Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang.

Diantara interviewer yang dijadikan sebagai informan dalam penggalian data penelitian ini adalah:

- 1) Drs. Joko Utama (Kabag. Personalia)
- 2) Nur Muflihun (Supervisor Pracetak)
- 3) Ali Hafizh al-Hafizh (Imam/pengisi Kajian Kitab)

Selain informan di atas, penulis juga mengambil data dari informan lain yang tentunya terlibat langsung atau sebagai karyawan di perusahaan PT. Karya Toha Putra Semarang.

c. Dokumentasi

Pada dasarnya, dokumentasi merupakan sumber pendukung ataupun penguat terhadap akurasi dan keabsahan suatu penelitian. Dalam hal ini, sumber penelitian yang berupa dokumentasi dapat diperoleh dari catatan-catatan, buku, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan lain sebagainya (Arikunto, 1993: 236).

Metode pengumpulan data melalui dokumentasi dalam penelitian ini yaitu berupa data-data (dokumen), yang berhasil penulis temukan di lapangan, terutama yang berkaitan dengan program peningkatan kecerdasan spiritual karyawan.

4. Metode Analisis Data

Setelah data diperoleh dari lapangan, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan pengolahan data dengan cara menyusun secara sistematis dan menginterpretasikan atau mendiskripsikannya. Adapun teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif .

Menurut Matter B. Miler Hubermen, dalam Sugiyono (2005: 91-99), menyebutkan bahwa analisis data kualitatif dapat ditempuh melalui tiga cara, yaitu:

a. Reduksi data

Reduksi data yaitu suatu proses pemilihan data yang diperoleh dari lapangan, kemudian dilanjutkan dengan penyederhanaan, dan pengabstraksian, serta proses pentransformasian data-data kasar yang berhasil didapatkan dari catatan-catatan tertulis ataupun sumber lainnya.

Dalam penelitian ini, reduksi data dilakukan dengan cara membuat ringkasan, membuat penyederhanaan terhadap data yang diperoleh, sehingga didapatkan data-data yang sesuai dengan yang diharapkan.

b. Penyajian data

Penyajian data merupakan langkah pemindahan atau penyalinan data informasi yang berhasil diperoleh penulis dari lapangan penelitian baik melalui informan dengan cara wawancara atau dengan cara lain seperti pengamatan atau dokumentasi.

Selanjutnya, penyajian data dalam penelitian ini yaitu dengan cara mendeskripsikan hasil penelitian yang telah diperoleh dari lapangan, yaitu mengenai Internalisasi Nilai-nilai *Spiritual Quotient* (SQ) dalam Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang.

c. Verifikasi data (menarik kesimpulan)

Verifikasi dalam suatu penelitian yaitu, dimaksudkan untuk meninjau kembali terhadap catatan-catatan yang dihimpun dari lapangan, dengan cara menelaah seluruh data yang ada, baik dari hasil wawancara, pengamatan, maupun dari hasil dokumentasi.

Proses verifikasi juga dapat dilakukan dengan cara mengadakan tukar pendapat atau pikiran, untuk menetapkan suatu temuan penelitian. Dalam hal ini, verifikasi merupakan suatu usaha untuk memunculkan suatu makna dari data yang berhasil didapatkan di lapangan, untuk diuji kebenarannya, kesesuaiannya, dan kekuatannya dengan validitas penelitian.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman mengenai isi kandungan yang terdapat dalam pembahasan skripsi, maka dirasa perlu adanya penyusunan sistematika penulisan skripsi. Adapun sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Konsep Dasar Teori. Bab ini terdiri dari dua sub bab yaitu: *Pertama*, konsepsi *spiritual quotient* (SQ) yang pembahasannya meliputi: pengertian *spiritual quotient* (SQ), indikator-indikator *spiritual quotient* (SQ), faktor-faktor yang mempengaruhi *spiritual quotient* (SQ). *Kedua*, konsepsi tentang etos kerja yang pembahasannya meliputi: pengertian etos kerja, urgensi etos kerja dan indikator-indikator etos kerja.

Bab III Merupakan deskripsi wilayah penelitian, yang meliputi: *Pertama*, profil PT. Karya Toha Putra Semarang yang meliputi tinjauan historis, letak geografis, visi dan misi, struktur organisasi PT. Karya Toha Putra Semarang, gambaran mesin produksi dan pangsa pasar PT. Karya Toha Putra Semarang. *Kedua*, internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* (SQ) dalam upaya peningkatan etos kerja karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang. *Ketiga*, faktor pendukung dan penghambat internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* (SQ) dalam upaya peningkatan etos kerja karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang.

Bab IV Analisis dan Interpretasi Data. Dalam bab ini, pembahasan difokuskan pada internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* (SQ) dalam upaya pembentukan karakter kepemimpinan karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang, yang terdiri dari: *Pertama*, analisis terhadap data yang berkaitan dengan internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* (SQ). *Kedua*, analisis terhadap data yang berkaitan dengan dampak positif dari internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* (SQ). *Ketiga*, analisis terhadap data yang berkaitan dengan faktor pendukung dan penghambat terhadap internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* (SQ) dalam Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang.

Bab V Penutup. Dalam bab ini berisi kesimpulan, saran-saran, dan kata penutup dari penulis.