

## BAB II

### KERANGKA DASAR PEMIKIRAN TEORITIK

#### 2.1. Intensitas Mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient*

##### 2.1.1. Pengertian Intensitas Mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient*

Intensitas berasal dari bahasa Inggris yaitu “*intens*” yang mempunyai makna “kuatnya, bergelornya, semangatnya” yang kemudian diserap dalam Bahasa Indonesia berupa intensitas yang berarti “*keadaan*”. Intensitas merupakan keadaan tingkatan atau ukuran intensitasnya (Depdikbud, 1994 : 383). Hal ini sejalan dengan pengertian intensitas menurut Endarmoko menyebutkan bahwa intensitas adalah kesungguhan, keseriusan, ketekunan, dan semangat (Endarmoko, 2007: 252).

Training berasal dari bahasa Inggris yaitu *train* yang berarti “latihan” dan mendapat imbuhan *-ing* yang menyatakan hal atau tindakan, sehingga kata *training* bermakna “pelatihan”(Martinus, 2008: 635).

Sebagaimana tersirat dalam al-Qur’an, kecerdasan intelektual dapat dihubungkan dengan kecerdasan akal-pikiran (*'aql*), kecerdasan ini lebih mengacu pada *intellectual happiness* (kebahagiaan material), sementara kecerdasan emosional lebih dihubungkan dengan emosi diri (*nafs*), kecerdasan ini lebih mengacu pada

*emotional happiness* (kebahagiaan secara instink-emosional), dan kecerdasan spiritual mengacu pada kecerdasan hati (*qalb*) yang akan menghasilkan *spiritual happiness* (kebahagiaan spiritual). Dalam kitab suci al-Qur'an, Allah SWT berfirman, "Ketahuilah, dengan berzikir kehadiran Allah, hati kalian menjadi tenang" (Q.S. ar-Ra'd/13:28). Inilah hati dan jiwa yang tenang dan damai, yang bisa menajalin harmoni spiritual dengan Tuhan (Sukidi, 2002: 62).

Menurut Danah Zohar dan Ian Marshal (1975: 4) dalam *SQ, Spiritual Intelligence, The Ultimate Intelligence*, mengungkapkan SQ adalah kecerdasan untuk menyelesaikan masalah makna dan nilai, kecerdasan untuk memposisikan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas, kecerdasan untuk menaksir bahwa suatu tindakan atau jalan hidup tertentu lebih bermakna dibanding yang lain.

Sementara itu, menurut Ary Ginanjar, *Emotional Spiritual Quotient (ESQ)* memiliki arti seperangkat spiritual *engineering* dalam hal pengembangan karakter dan kepribadian berdasarkan nilai-nilai Rukun Iman, Islam, dan Ihsan yang pada akhirnya akan menghasilkan manusia yang unggul di sektor emosi dan spiritual, yang mampu mengeksplorasi dan menginternalisasi kekayaan ruhiyah, fikriyah, dan jasadiyah dalam hidupnya (Agustian, 2002: iiv).

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* dalam penelitian ini

adalah keseriusan, ketekunan, semangat seseorang atau kelompok dalam mengikuti pelatihan agar menjadi manusia yang unggul di sektor emosi dan spiritual, yang mampu mengeksplorasi dan menginternalisasi kekayaan ruhiyah, fikriyah dan jasadiyah dalam hidupnya.

Dalam teori psikologi, pengukuran kekuatan motivasi menurut Makmun (1996: 30) dapat di indikasikan sebagai berikut: durasi kegiatan, frekuensi kegiatan, persistensi, keuletan (kesungguhan), devosi (pengabdian), tingkat aspirasi, tingkat kualifikasi, dan arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Dari indikasi tersebut di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil tiga indikasi dari Makmun (1996:30) untuk dijadikan sebagai indikator penelitian dalam intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) adalah frekuensi kegiatan, kesungguhan, dan aspirasi. Sebab dari ketiga indikator tersebut sudah dapat mewakili atau menggambarkan keadaan karyawan yang terjadi di PT. Karya Toha Putra Semarang.

## **2.1.2. Dasar Dan Tujuan *Emotional Spiritual Quotient***

### **2.1.2.1. Dasar *Emotional Spiritual Quotient***

Segala usaha apapun yang dilakukan manusia tentu memiliki landasan atau dasar. Dasar merupakan pijakan untuk melangkah ke suatu tujuan. Adapun dasar dari

kecerdasan emosi dan spiritual adalah sebagaimana firman Allah SWT dalam surat al-Hajj ayat 46, berbunyi :

أَفَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَتَكُون لَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ  
بِهَا أَوْ آذَانٌ يَسْمَعُونَ بِهَا فَإِنَّهَا لَا تَعْمَى الْأَبْصَارُ  
وَلَكِن تَعْمَى الْقُلُوبُ الَّتِي فِي الصُّدُورِ ﴿٤٦﴾

Artinya :”Maka apakah mereka tidak berjalan di muka bumi, lalu mereka mempunyai hati yang dengan itu mereka dapat memahami atau mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar?karena sesungguhnya bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang buta, ialah hati yang di dalam dada”.

Dalam surat asy-Syams ayat 9-10, juga disebutkan :

قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا ﴿٩﴾ وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا ﴿١٠﴾

Artinya:”Sungguh beruntung orang yang menyucikan jiwanya dan sungguh merugi orang yang mengotorinya”.

Kedua ayat di atas menyebutkan bahwa hati menjadi pusat semua kecerdasan manusia, sedangkan akal hanyalah berkedudukan sebagai ”pusat sementara”. Sehingga sesungguhnya kecerdasan emosi dan spiritual merupakan kecerdasan akal sekaligus kecedasan hati. Akal dan hati yang cerdas akan melahirkan perbuatan yang cerdas pula (Muhyidin, 2007: 87).

#### 2.1.2.2. Tujuan Training Emotional Spiritual Quotient

Berbagai macam pelatihan atau *training* kerap dilakukan sejumlah perusahaan untuk meningkatkan kinerja

para karyawannya. Salah satunya adalah *training Emotional Spiritual Quotient*.

Menurut pakar Sumber Daya Manusia dari Dwidaya Consultant, Lidwina Lestari Ningsih, untuk dapat meraih kesuksesan ataupun kebahagiaan, manusia dibekali tiga modal, yakni fisik, emosi, dan spiritual. Modal fisik lebih berupa potensi Sumber Daya Alam. Berbeda dengan modal emosi yang cenderung pada rasa kebersamaan dan keterikatan emosi. Sedangkan modal spiritual adalah kemampuan mengenal diri sebagai hamba Tuhan. Untuk mengelola ketiga modal diatas, diperlukan tiga jenis kecerdasan. Fungsi IQ adalah '*What I think*' (apa yang saya pikirkan) untuk mengelola kekayaan fisik atau materi, fungsi EQ adalah '*What I feel*' (apa yang saya rasakan) untuk mengelola kekayaan sosial, sedangkan fungsi SQ adalah '*Who am I*' (siapa saya) untuk mengelola kekayaan spiritual" (<http://www.koran-jakarta.com>).

Kepuasan secara emosi dan spiritual, cenderung sulit untuk dipenuhi karena sifat manusia yang selalu merasa tidak pernah puas. Ketidakpuasan tersebut tidak sedikit yang berujung pada kekecewaan yang pada akhirnya menimbulkan stres. Tentunya stres ini akan berpengaruh

pada kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Di sinilah peran emosi dan spiritual sangat diperlukan bagi karyawan.

Senada dengan Wina, pendiri ESQ 165, Ary Ginanjar, mengungkapkan *dalam bukunya Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*, tujuan adanya training ESQ adalah untuk membangkitkan nilai-nilai dasar yang ada dalam diri individu. Nilai-nilai ini antara lain yakni konsisten, memiliki komitmen, berintegritas tinggi, bersikap jujur, memiliki visi, adil, bijaksana dan lain-lain (2001: xlvi). Sehingga dapat mengerahkan seluruh potensi diri dan bisa menjadi Sumber Daya Manusia yang produktif.

## **2.2. Etos Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Etos Kerja**

Etos berasal dari bahasa Yunani yakni *ethos*, yang maknanya "watak atau karakter" (Hasan, 2004: 236). Menurut Tasmara, etos adalah norma, cara mempersepsi, memandang dan meyakini sesuatu (1995: 26). Dari kata etos ini, dikenal pula kata *etika*, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang kuat untuk mengerjakan

sesuatu secara optimal, berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin (Tasmara, 2004: 15).

Selanjutnya, kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu (Departemen Pendidikan dan kebudayaan, 1994: 488). Kerja dapat berarti suatu aktivitas yang dilakukan karena adanya dorongan tanggung jawab (Tasmara, 1995 : 27).

Sementara itu, definisi dari etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (Tasmara, 2002: 20). Raharjo (1999: 251) juga mengungkapkan bahwa etos kerja adalah suatu pola sikap yang mendasar dan mendarah daging yang mempengaruhi perilaku secara konsisten dan terus menerus.

Dalam kajian-kajian ilmu manajemen modern etos kerja ini menyangkut masalah sikap dan motivasi disamping lingkungan. Artinya, bagaimana orang atau kelompok mensikapi atau memandang masalah kerja, apakah kerja itu dipandang sebagai sesuatu yang luhur atau sebaliknya, apakah kerja itu dipandang sebagai kewajiban atau beban. Selain itu, apakah motivasinya hanya untuk memenuhi kebutuhan materi atau ada motivasi lain yang lebih luhur seperti motivasi ibadah, karena bekerja yang baik dipandang sebagai penunaian perintah Tuhan (Hasan, 2005: 237).

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud etos kerja dalam penelitian ini adalah sikap atau perilaku dan cara pandang seseorang terhadap pekerjaan yang memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

## 2.2.2. Dasar Dan Tujuan Etos Kerja

### 2.2.2.1. Dasar Etos Kerja

Banyak sekali firman Allah yang menjadi dasar dari etos kerja, surat al-Jumu'ah:10, berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

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

Dalam surat at-Taubah: 105 juga disebutkan:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى  
عَدْلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Kedua ayat di atas tercermin adanya keselarasan dan keseimbangan antara ibadah dan kerja. Bekerja pada waktunya



dan mengerjakan shalat pada waktunya pula. Kemudian dalam bekerja, hendaklah selalu ingat kepada Allah SWT.

Dalam hadist disebutkan :

اعمل لدنياك كما نك تعيش ابدا واعمل لآخرتك كأنك تموت غدا  
(رواه ابن عساکر)

Artinya:” Kerjakanlah duniamu seolah-olah kamu akan hidup selama-lamanya, tetapi kerjakanlah kepentingan akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok (Riwayat Ibnu Asakir).

Dari hadits di atas, sejalan pula diisyaratkan perlunya keharmonisan kerja ukhrawi tanpa melupakan kerja duniawi untuk kebutuhan hidup. Dalam keadaan bekerja diisyaratkan untuk tetap mengingat Allah, berzikir kepada-Nya, ingat perintah-perintah-Nya supaya dalam bekerja dan berusaha tidak menyimpang dari hukum-hukumnya.

Ada tiga unsur yang menjadikan hidup manusia positif dan berguna :**Pertama**, mengimplementasikan potensi kerja yang dianugerahkan oleh Allah. **Kedua**, bertawakal kepada Allah, dan mencari pertolongannya ketika melaksanakan pekerjaan. **Ketiga**, beriman kepada Allah untuk menolak bahaya, kediktatoran dan kesombongan atas prestasi yang dicapai (Mursi, 1999: 118).

#### 2.2.2.2. Tujuan Etos Kerja

Pekerjaan yang dicintai Allah SWT adalah yang berkualitas. Agama Islam memuliakan setiap pekerjaan yang baik tanpa mendiskriminasikannya, baik itu pekerjaan otak atau

otot, yang penting dapat dipertanggungjawabkan secara moral dihadapan Allah. Al-Qur'an menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kita kepada Allah, dan menempuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberi manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain. Dengan tertanamnya kesadaran ini, seorang muslim akan berusaha mengisi setiap ruang dan waktunya hanya dengan aktivitas yang berguna. Agar nilai ibadahnya tidak luntur, maka perangkat kualitas etos kerja yang Islami harus diperhatikan (<http://beranda.blogsome.com>).

Adapun tujuan etos kerja (Ya'qub :1990) adalah sebagai berikut:

1) Memenuhi kebutuhan hidup.

Hidup di dunia ini mempunyai sejumlah kebutuhan yang bermacam-macam dibagi dalam tiga tingkatan:

- a. Kebutuhan pokok (primer) seperti kebutuhan makanan, minuman, pakaian, dan tempat tinggal.
- b. Kebutuhan skunder seperti keperluan terhadap kendaraan, radio.
- c. Kebutuhan mewah, seperti untuk memiliki perabotan.

Dari urutan-urutan kebutuhan manusia, kebutuhan

primer wajib dipenuhi sedangkan kebutuhan kedua dan ketiga masih bisa ditangguhkan.

## 2) Memenuhi nafkah keluarga

Islam memerintahkan makan yang halal dan pakain yang sopan, kesemuanya itu dapat diwujudkan melalui kerja. Tanggung jawab setiap suami terhadap keluarga. Kewajiban dan tanggung jawab tersebut menimbulkan konsekuensi bagi kepala keluarga, karena tanggung jawab itu maka para kepala rumah tangga harus bangkit dan bergerak untuk bekerja.

## 3) Kepentingan Amal Sosial

Ajaran Islam yang luhur dan indah senantiasa menggalakkan manusia agar terus berbuat ihsan di manapun dan kapanpun dengan berbuat amal sosial kepada sesama manusia. Karena manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat lepas dari pertolongan orang lain yang membutuhkan.

## 4) Kepentingan Ibadah

Disamping hubungan yang jelas antara kegiatan mencari nafkah dengan amal sosial, maka dalam bidang ibadah juga mempunyai hubungan yang jelas, karena kegiatan mencari nafkah menunjang kelancaran ibadah kepada Allah SWT.

#### 5) Menolak Kemungkaran

Diantara tujuan ideal bekerja dalam menolak sejumlah kemungkaran yang mungkin dapat terjadi pada diri orang yang menganggur. Dengan bekerja berarti menghilangkan salah satu sifat dan sikap yang buruk berupa kemalasan dan pengangguran. Sebab adanya kesempatan kerja yang terbuka dapat menutupi keadaan-keadaan yang negatif tersebut.

### **2.2.3. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Menurut Raharjo, dalam bukunya *Islam dan Transformasi Sosial Ekonomi* seperti yang dikutip oleh Masfa'ah membaginya dalam 2 faktor, yaitu:

#### **2.2.3.1. Faktor Internal**

##### 1. Tujuan-tujuan (*goals*)

Tujuan ini tidak jauh dari motivasi seseorang itu sendiri dalam bekerja. Motivasi kerja menempati posisi sangat penting dalam psikologi kerja. Dan juga menjawab persoalan tantangan dan metode membangkitkan etos kerja karyawan untuk merealisasikan produktivitas yang ideal (Mursi, 1999:89).

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau

keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dilakukan dalam bentuk usaha (Hariandja, 2002: 321). Dalam pengertian lain, motivasi merupakan istilah yang dipergunakan untuk menunjuk sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan dan kekuatan (Mursi, 1999: 91). Maka ketika para direktur sedang membangkitkan motivasi para pekerja, berarti mereka sedang melakukan sesuatu untuk memberi kepuasan pada motif, kebutuhan dan keinginan para pekerja sehingga mereka melakukan sesuatu yang menjadi tujuan dan keinginan para direktur. Sehingga dapat dipahami bahwa motivasi mengandung rangsangan suatu pihak kepada individu sehingga ia melakukan sesuatu yang menjadi tujuan pihak lain itu dan pada gilirannya juga dapat merealisasikan keinginan-keinginan individu.

## 2. Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)

Pada hakekatnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan. Karena manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.

Sebagaimana dalam teori kebutuhan yang dipopulerkan oleh Maslow, dalam teorinya manusia di motivasi oleh sejumlah kebutuhan dasar yang bersifat

sama untuk seluruh spesies, tidak berubah dan berasal dari sumber naluriah. Teori ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan kebutuhan, yakni : kebutuhan fisik (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan pengakuan (*esteem needs*) dan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) (Hariandja, 2002: 325).

### 3. Sikap (*attitude*)

Sikap merupakan keyakinan seseorang mengenai objek atau situasi yang relatif sama, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada orang tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara yang tertentu yang dipilihnya (Walgito, 2003:127) .

Sikap yang ada pada karyawan akan memberikan warna atau corak pada perilaku atau perbuatan karyawan tersebut. Karyawan akan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, jika dalam perusahaan tersebut terciptanya lingkungan kerja yang sehat, yakni dengan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat dan pemberian gaji yang sesuai dengan hasil kerjanya.

#### 4. Kemampuan-kemampuan (*abilities*)

Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Sehingga kemampuan kerja berarti sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut bakat, ketrampilan dan pengetahuan.

#### 2.2.3.2. Faktor Eksternal

##### 1. Lingkungan

Lingkungan adalah meliputi semua kondisi-kondisi dalam dunia yang dalam cara-cara tertentu dapat mempengaruhi tingkah laku, pertumbuhan, perkembangan atau *life processes* seseorang (Purwanto, 2006: 28). Sedangkan lingkungan kerja memiliki arti segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang

dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Pada akhirnya akan dapat menurunkan kinerja dan menurunkan motivasi kerja karyawan (<http://intanghina.wordpress.com>).

## 2. Pendidikan

Pendidikan merupakan bagian integral sebagai peningkatan kualitas manusia. Dalam menghadapi era globalisasi dimana perkembangan teknologi dan informasi yang begitu cepat, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan bagi perusahaan.

## 3. Informasi

Informasi adalah pengetahuan yang didapatkan dari pembelajaran, pengalaman, atau instruksi. Informasi merupakan hal yang sangat penting bagi manajemen didalam pengambilan keputusan. Sumber



dari informasi adalah data. Data adalah kumpulan angka maupun karakter yang mempunyai arti tertentu dan diambil dari realita atau kenyataan yang terjadi pada suatu lokasi.

#### 4. Komunikasi

Komunikasi bagi manusia memiliki arti penting, karena manusia sebagai makhluk sosial. Demikian pula interaksi yang terjadi dalam sebuah dunia kerja pada organisasi perusahaan memiliki arti yang penting dalam memaksimal Sumber Daya dalam perusahaan.

Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan nonverbal (Mulyana, 2005: 3). Komunikasi verbal, akan berlangsung dengan baik selama ada kesamaan makna mengenai apa yang dipercekapkan yaitu dengan cara merumuskan komunikasi sebagai tingkah laku, perbuatan atau kegiatan pengoperan lambang-lambang yang mengandung makna. Begitu pula komunikasi Non Verbal merupakan hal yang juga penting dalam interaksi kerja. Seorang karyawan bekerja dengan penuh semangat atau tidak terlihat dari ekspresi wajahnya.

Gerak tubuh juga mampu menggambarkan emosi seseorang, gerak tubuh yang sigap menunjukkan semangat dan keseriusan dalam bekerja, gerak yang lamban mengindikasikan bahwa seorang karyawan sedang tidak bersemangat. Dalam hal ini pimpinan terutama pengawas langsung dapat memberikan teguran atau saran pada karyawan.

#### **2.2.4. Aspek-Aspek Etos Kerja**

Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu umat terhadap kerja (Anoraga, 2009: 29). Untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, maka diperlukan adanya aspek-aspek dalam etos kerja. Adapun aspek-aspek tersebut adalah :

##### **2.2.4.1. Motivasi Kerja**

Motif adalah yang melatarbelakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu (Anoraga, 2009: 35). Motif juga dapat diartikan semua penggerak, alasan, atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu (Gerungan, 2004:151). Moif-motif ini memberikan tujuan dan arah kepada tingkah laku. Karena semua tingkah laku manusia pada hakikatnya memiliki motif.

Motivasi adalah keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika, serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan (Mursi, 1999: 91). Sementara itu, motivasi menurut G.R. Terry (dalam Hasibuan, 2006: 145) dapat diartikan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi ini tampak dalam dua segi yang berbeda. *Pertama*, jika dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha yang positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. *Kedua*, jika dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.

Selanjutnya motivasi kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Anoraga, 2009: 35). Dorongan di sini adalah untuk dapat meraih sesuatu keberhasilan yang didukung oleh semangat untuk melakukan suatu usaha atau kerja. Selama dorongan

kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.

Aspek-aspek terpenting motivasi kerja adalah bagaimana membuat orang cenderung untuk tetap giat bekerja, sehingga bersedia mendayagunakan kelebihan waktunya dengan menambah volume kerja apabila kondisi memungkinkan. Salah satu penggerak motivasi adalah perasaan senang saat melihat hasil kerja yang berkualitas. Sehingga menjadikan pekerjaan sebagai tujuannya. Pekerja yang bermotivasi lemah selalu mengharapkan imbalan atas setiap tenaga yang dikeluarkannya. Sedangkan pekerja yang bermotivasi tinggi, tidak mengharapkan dan tidak selalu mengorientasikan setiap tenaganya untuk memperoleh imbalan, baginya imbalan tidak mempunyai nilai validitas. Ia memperoleh kepuasan dan kebahagiaan dalam mencari posisi kerja yang menantang dan menikmati pekerjaan yang tinggi tingkat kesulitannya. Pekerja semacam ini tidak membutuhkan orang lain untuk membangkitkan motivasinya (Mursi, 1999: 104).

Disamping itu, iklim kerja yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak karyawan maupun pihak pengusaha sehingga mampu menumbuhkan

motivasi kerja yang searah antara karyawan dan pihak pimpinan ( Sinungan, 2005: 138).

#### **2.2.4.2. Kedisiplinan kerja**

Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib (Anoraga, 2009: 46). Menurut Sinungan (2005 : 135), Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan.

Sementara itu, menurut Anoraga (2009:46) kedisiplinan kerja adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib atau peraturan dalam bekerja. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Artinya, orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan secara kaku dan mati, tetapi juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas kedisiplinan kerja memiliki arti suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan yang perusahaan yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan perusahaan.

Para ahli menyebutkan beberapa pendekatan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan yang meliputi:

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan untuk mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya, yang tujuannya adalah untuk memperbaiki perilaku yang melanggar aturan dan mencegah orang lain melakukan tindakan serupa.

### 3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif yaitu pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat. Tindakan ini bisa dilakukan melalui teguran lisan, teguran tertulis, dan skorsing (Hariandja, 2002: 302).

#### **2.2.4.3. Produktivitas kerja**

Dilihat dari segi psikologi, produktivitas adalah suatu tingkah laku. Produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses dari berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya (Anoraga, 2009: 50). Produktivitas juga dapat diartikan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang, sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa (Sinungan, 2005: 12).

Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas bukanlah karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras. Peningkatan produktivitas lebih banyak merupakan hasil dari perencanaan yang tepat, investasi yang bijaksana, teknologi

baru, teknik yang lebih baik dan efisiensi yang lebih tinggi (Anoraga, 2009: 53).

Menurut hasil pengamatan (Anoraga, 2009: 56), faktor-faktor keinginan para pekerja bukan hanya imbalan yang besar saja, tetapi ada faktor-faktor yang lebih penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu:

- 1) pekerjaan yang menarik
- 2) upah yang baik
- 3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- 4) penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
- 5) lingkungan atau suasana kerja yang baik
- 6) promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan (tempat kerja)
- 7) dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan perusahaan
- 8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 9) kesetiaan pimpinan pada diri karyawan
- 10) disiplin kerja yang keras.

### **2.3. Hubungan Bimbingan dan Konseling Islam dengan *Emotional Spiritual Quotient***

Manusia dalam kehidupannya selalu menghadapi persoalan-persoalan yang silih berganti. Manusia tidak sama satu dengan yang lain, baik dalam sifat maupun kemampuannya. Ada manusia yang sanggup



mengatasi persoalan tanpa bantuan pihak lain, tetapi tidak sedikit manusia yang tidak mampu mengatasi persoalan bila tidak dibantu orang lain. Sehingga manusia perlu mengenal dirinya sendiri dengan sebaik-baiknya. Dengan mengenal diri sendiri ini manusia akan bertindak dengan tepat sesuai dengan kemampuan yang ada pada dirinya. Namun demikian tidak semua manusia mampu mengenal segala kemampuan dirinya. Mereka ini memerlukan bantuan orang lain agar dapat mengenal diri sendiri, lengkap dengan segala kemampuan yang dimilikinya. Sehingga bimbingan konseling sangat dibutuhkan bagi manusia yang belum bisa mengenal dirinya (Walgito, 2005:10).

Bimbingan dan Konseling Islam sendiri memiliki arti suatu proses dalam bimbingan dan konseling yang dilaksanakan berdasarkan pada ajaran Islam, untuk membantu individu yang mempunyai masalah guna mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat ( Sutoyo, 2007: 19). Adapun tujuan dari Bimbingan dan Konseling Islam adalah: agar orang yakin bahwa Allah adalah penolong utama dalam segala kesulitan, agar orang sadar bahwa manusia tidak ada yang bebas dari masalah dan agar orang sadar bahwa akal dan budi serta seluruh yang di anugrahkan oleh Tuhan itu harus difungsikan sesuai ajaran Islam (Sutoyo, 2007:21).

Bagi pribadi muslim yang berpijak pada pondasi tauhid, nilai bekerja baginya adalah untuk melaksanakan tugas suci yang telah Allah berikan dan percayakan kepadanya, ini baginya adalah ibadah. Sehingga

pada pelaksanaan bimbingan konseling, pribadi muslim tersebut memiliki ketangguhan pribadi dengan prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. Selalu memiliki prinsip landasan dan prinsip dasar yaitu beriman kepada Allah SWT
2. Memiliki prinsip kepercayaan, yaitu beriman kepada Malaikat
3. Memiliki prinsip kepemimpinan, yaitu beriman kepada Nabi dan Rasulnya
4. Selalu memiliki prinsip pembelajaran, yaitu berprinsip kepada al-Qur'an al-Karim
5. Memiliki prinsip masa depan, yaitu beriman kepada “hari kemudian”
6. Memiliki prinsip keteraturan, yaitu beriman kepada “ketentuan Allah”

Jika konselor memiliki prinsip tersebut (Rukun Iman) maka pelaksanaan bimbingan dan konseling tentu akan mengarahkan *counselee* kearah kebenaran.

Selanjutnya dalam pelaksanaannya konselor perlu memiliki tiga langkah untuk menuju pada kesuksesan bimbingan dan konseling. *Pertama*, memiliki *mission statement* yang jelas yaitu “dua kalimat syahadat”. *Kedua*, memiliki sebuah metode pembangunan karakter sekaligus simbol kehidupan yaitu “shalat lima waktu”. *Ketiga*, memiliki kemampuan pengendalian diri yang dilatih dan disimbolkan dengan “puasa”. Prinsip dan langkah tersebut penting bagi pembimbing dan konselor muslim, karena akan menghasilkan kecerdasan emosi dan

spiritual (ESQ) yang sangat tinggi (*Akhlakul Karimah*). Dengan mengamalkan hal tersebut akan memberi keyakinan dan kepercayaan bagi *counselee* yang melakukan bimbingan dan konseling.

Dalam firman Allah SWT, surat al-Imron ayat :104, berbunyi:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ  
الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya:” Dan hendaklah ada diantara kamu suatu umat yang menyeru berbuat kebaikan, dan menyuruh orang melakukan yang benar, serta melarang yang mungkar. Merekalah orang yang mencapai kejayaan.”

Pada ayat tersebut memberi kejelasan bahwa pelaksanaan bimbingan dan konseling akan mengarahkan seseorang pada kesuksesan dan kebijakan, dan bagi konselor sendiri akan mendapat nilai tersendiri dari Allah SWT. Sehingga tujuan dakwah dalam bimbingan dan konseling akan tercapai. Menurut Endang Saifuddin Ansari, dalam *Wawasan Islam* yang dikutip Samsul Munir Amin, mengungkapkan bahwa tujuan dakwah dibedakan dalam dua tujuan, yaitu: *Pertama*, tujuan vertikal yang kaitannya lansung kepada Allah, atau untuk mendapatkan keridhaan Allah. *Kedua*, tujuan horizontal yakni untuk memperoleh rahmat bagi semesta alam (Amin, 2009: 66).

#### **2.4. Hubungan Intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* Dengan Etos Kerja**

Kecerdasan merupakan salah satu anugerah besar dari Allah SWT kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya. Dengan kecerdasannya, manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berfikir dan belajar secara terus menerus.

Manusia dibekali tiga modal, yaitu modal materiil/fisik (*Physical Capital*), modal emosional (*Emotional Capital*), dan modal spiritual (*Spiritual Capital*). Untuk mengelola ketiga modal tadi, diperlukan tiga jenis kecerdasan yakni kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Fungsi dari kecerdasan intelektual, untuk mengelola kekayaan fisik atau materi; fungsi dari kecerdasan emosi adalah untuk mengelola kekayaan sosial; dan fungsi dari kecerdasan spiritual adalah untuk mengelola kekayaan spiritual, mengenal diri sejati sebagai makhluk Tuhan. Untuk meraih kehidupan hakiki dan bermakna, diperlukan adanya penggabungan tiga kecerdasan yang dikenal dengan kecerdasan emosi dan spiritual (<http://alamovic.wordpress.com>).

*Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) dapat diartikan sebagai keseriusan, ketekunan, semangat seseorang atau kelompok agar menjadi manusia yang unggul di sektor emosi dan spiritual, yang mampu

mengeksplorasi dan menginternalisasi kekayaan ruhiyah, fikriyah dan jasadiyah dalam hidupnya (Agustian, 2002 : iiv).

Kecerdasan emosi-spiritual yang senantiasa berpusat pada prinsip atau kebenaran yang hakiki yang bersifat universal dan abadi. Ginanjar (2001) mengungkapkan beberapa tahapan yang digunakan membangun kecerdasan emosi-spiritual, yaitu:

1. Penjernihan emosi (*Zero Mind Process*); tahap ini merupakan titik tolak dari kecerdasan emosi, yaitu kembali pada hati dan pikiran yang bersifat merdeka serta bebas dari segala belenggu. Ada tujuh hal yang dapat membelenggu dan menutupi fitrah (*God-Spot*), yaitu: prasangka, prinsip-prinsip hidup, pengalaman, kepentingan dan prioritas, sudut pandang, pembandingan literatur.
2. Membangun mental (*Mental Building*); berkenaan dengan pembentukan alam berpikir dan emosi secara sistematis berdasarkan Rukun Iman. Pada bagian ini diharapkan akan tercipta format berpikir dan emosi berdasarkan kesadaran diri, serta sesuai dengan hati nurani terdalam dari diri manusia.
3. Ketangguhan pribadi (*Personal Strength*); merupakan langkah pengasahan hati yang telah terbentuk, yang dilakukan secara berurutan dan sangat sistematis berdasarkan Rukun Islam, salah satunya adalah *Mission Statement*; penetapan misi melalui syahadat yakni membangun misi kehidupan, membulatkan tekad, membangun visi, menciptakan wawasan, transformasi visi, dan komitmen total.

4. Ketangguhan sosial (*Social Strength*); merupakan suatu pembentukan dan pelatihan untuk melakukan aliansi, atau sinergi dengan orang lain, serta lingkungan sosialnya (<http://saturindu.multip.com>).

Berangkat dari penjelasan di atas, maka konsep kecerdasan emosi dan spritual ialah berlandaskan pada fungsi hati yang mampu menjadi pembimbing manusia pada jalan yang fitrah, yaitu jalan menuju kepada kebahagiaan dan kebenaran hakiki. Sehingga manusia akan mampu memaknai kehidupannya secara lebih bermakna.

Bekerja merupakan fitrah manusia untuk menyatakan keimanan dalam bentuk amal yang *prestatif*. Maka diperlukan etos kerja untuk mewujudkannya. Etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (Tasmara, 2002:20).

Etos kerja ini akan lahir, jika semua tindakan dilakukan dengan ikhlas dan jernih. Sebagaimana dalam pemikiran Ary Ginanjar, seseorang harus bisa pada titik *Zero Mind Proses* (ZMP). Titik *Zero Mind Proses* (ZMP) adalah upaya untuk menjernihkan hati dengan tujuan memunculkan kemampuan mendengar suara hati terpendam yang merupakan sumber kebijaksanaan (*wisdom*) dan motivasi (*energy*) atau dengan kata lain pembentukan hati dan pikiran yang jernih dan suci (Agustian, 2002 : 47). Seseorang akan siap menghadapi berbagai rintangan karena mampu

bersifat positif dan akan tanggap terhadap suatu peluang serta bisa menerima pemikiran baru tanpa dipengaruhi pikiran yang negatif.

Beberapa simpulan tersebut dapatlah diamati timbulnya suatu teori motivasi dalam diri seseorang, dalam hal ini karyawan. Motivasi merupakan proses keterikatan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu (Siagian, 1989: 138). Teori motivasi ini timbul dari kekuatan, semangat dan kesungguhan yang berasal dari faktor eksternal maupun faktor internal. Faktor eksternal yaitu dari pelaksanaan peraturan kerja di PT. Karya Toha Putra. Faktor internal yaitu dari diri sendiri karena agar bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Dan bekerja bukan hanya diartikan untuk mencari materi, tetapi juga sebagai ibadah.

## **2.5. Hipotesis**

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006 : 71). Jawaban sementara ini di uji secara empiris di lapangan. Hipotesis akan diterima jika fakta di lapangan membuktikannya dan akan ditolak jika fakta di lapangan tidak dapat membuktikan (Hadi, 1982: 63). Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara intensitas mengikuti *Training Emotional Spiritual Quotient* terhadap etos kerja karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang.