

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu berasal dari bahasa Italia, *maneggio*, yang diadopsi dari bahasa Latin *managiae*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya tangan. Secara umum manajemen dapat diartikan sebagai upaya mengatur sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan dari peraturan tersebut maka banyak orang yang mengartikan manajemen sebagai tata laksana atau ketatalaksanaan, yaitu suatu kegiatan mengatur, membimbing, dan memimpin orang-orang menjadi bawahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan Dr. H. Burhanuddin Yusuf (2015).

Menurut G.R Terry dalam Dr. H Burhanuddin Yusuf (2015) manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, perorganisasian, penggerak, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

b. Fungsi dan Proses Manajemen

Menurut Handoko (2013:23), terdapat beberapa fungsi- fungsi dari manajemen yaitu :

1. *Planning* merupakan rencana-rencana yang dibutuhkan untuk memberikan kepada organisasi, tujuan-tujuan dan menetapkan prosedur terbaik untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.
2. *Organizing* merupakan tahapan setelah para manajer menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana atau program mencapainya, maka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses, maka dari itu perencanaan sangatlah penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai target dari organisasi tersebut.
3. *Staffing* adalah penarikan, latihan dan pengembangan, serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan untuk mencapai target dari organisasi tersebut.
4. *Leading* merupakan tahapan sesudah rencana dibuat, organisasi dibentuk dan disusun personalianya, langkah berikutnya adalah menugaskan karyawan untuk bergerak menuju tujuan yang telah ditetapkan.
5. *Controlling* merupakan semua fungsi terdahulu tidak akan efektif tanpa fungsi pengawasan (*controlling*). Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Irawan setiawan (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, yang di pelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Dr. H Burhanuddin Yusuf (2015) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka, bisa di simpulkan sumber daya manusia merupakan suatu proses, perorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah untuk mengatur tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan.

b. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan kita untuk memahami fungsi sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusianya. Menurut Vheithzal Rivai dalam Irawan setiawan (2019) terdapat sepuluh fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

- a. Perencanaan (*Planning*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.
- c. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja yang sama dan menjaga situasi lingkungan kerja.

- e. Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pengembangan.
- g. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian (*intergration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas kerja karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai datang masa pensiun.
- j. Pemberhentian (*Separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

3. Religiusitas

a. Pengertian Religiusitas

Religiusitas adalah keagamaan, yaitu suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya kepada agama. Religiusitas berasal dari bahasa

inggris “relegiosity” yang berarti ketaatan pada agama, baik berupa perintah maupun berupa larangan yang merupakan ajaran-ajaran islam. Jallaludin Rahmat (2012:12). Dari istilah inilah muncul religiusitas, seperti penjelasan samsari (2004:11) bahwa religiusitas merupakan tingkat keimanan seseorang dalam menghayati dan mengamalkan ajaran-ajaran agama yang di anutnya. Religiusitas secara umum dihubungkan dengan kongnisi (pengetahuan dan keyakinan beragam) yang mempengaruhi, apa yang dilakukan dengan kelekatan emsional atau perasaan emosiaonal tentang agama dan perilaku seperti kehadiran di tempat peribadatan, membaca kitab suci dan berdoa (Elci, 2007 dalam Sulisty, 2011:254).

b. Fungsi Religiusitas

Dalam mempengaruhi dari aspek-aspek kehidupan, agama atau religiusitas memiliki beberapa fungsi, yang menurut (Ancok & Suroso, 2008: 124) fungsi tersebut adalah :

- a) Agama sebagai sumber ilmu dan sumber etika ilmu
- b) Agama sebagai alat justifikasi dan Hipotesis
- c) Agama sebagai Motivator
- d) Agama menjalankan fungsi pengawasan sosial (penjaga moral)

c. Dimensi Religiusitas

Religiusitas seseorang terwujud dalam berbagai dimensi. Glock dan Stark dalam (Ancok & Suroso ,2011) Menerangkan tentang lima macam dimensi keagamaan,yaitu:

- a) Dimensi Keyakinan (*ideologis*) atau akidah islam

Dalam islam, keyakinan sejajar dengan akidah yang menunjuk pada seberapa tingkat keyakinan seorang muslim dalam melaksanakan kegiatan ritual sesuai yang di anjurkan oleh agama.

b) Dimensi peribadatan (*ritualistik*) atau syariah

Dimensi ini berisi tentang seberapa jauh tingkat ketaatan untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang di anut.

c) Dimensi penghayatan atau pengalaman(*eksperimensial*)

Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman keagamaan, perasaan-perasaan, persepsi-persepsi, dan sensasi-sensasi yang dialami seseorang dalam menjalankan agama yang di anut.

d) Dimensi pengetahuan agama (*intelektual*)

Dimensi ini mengacu pada pengetahuan seseorang mengenai ajaran-ajaran agamanya. Dalam praktik kehidupannya, seseorang yang melaksanakan perintah dan menjauhi larangan agama akan memperoleh kesejahteraan lahir dan batin (dunia dan akhirat)

e) Dimensi pengamalan (*konsekuensial*) atau akhlak

d. Aspek Religiusitas

Aspek religiusitas menurut kementriandan lingkungan RI 1987, religiusitas religiusitas (agama islam) terdiri dari 5 aspek,yaitu :

a) Aspek iman menyangkut keyakinan dan hubungan manusia dengan Tuhan, malaikat, para nabi dan lain-lain.

b) Aspek islam menyangkut frekuensi, intensitas pelaksanaan ibadah yang telah di tetapkan misalnya, sholat, puasa dan zakat.

- c) Aspek ihsan menyangkut pengalaman dan perasaan tentang kehadiran Tuhan, takut melanggar larangan dan lain-lain.
 - d) Aspek ilmu yang menyangkut pengetahuan seseorang tentang ajaran-ajaran agama.
 - e) Aspek amal menyangkut dari tingkah laku dalam kehidupan ber - masyarakat, misalnya menolong orang lain, membela orang lemah, bekerja dan lain-lain.
- e. Faktor – faktor yang mempengaruhi Religiusitas

Menurut Jalaludin dalam (Siti N, 2014) perkembangan jiwa keagamaan seseorang dalam kehidupan di pengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern yang berupa pengaruh dalam ekstern yang di pengaruhi dari luar.

1. Faktor Intern

a) Faktor Heriditas

Maksudnya yaitu bahwa keagamaan secara langsung bukan sebagai faktor bawaan yang di wariskan yang secara turun temurun melainkan terbentuk dari unsur lainnya.

b) Tingkat Usia

Dalam buku *The Development of Religious on Children* Ernest Ham yang dikutip jalaludin mengungkapkan bahwa perkembangan agama pada masa anak-anak di tentukan oleh tingkat usia mereka. perkembangan tersebut dipengaruhi oleh berbagai aspek kejiwaan termasuk agama, perkembangan berpikir, ternyata anak yang menginjak usia berpikir kritis lebih kritis pula dalam memahami ajaran agama. Pada usia remaja saat

mereka menginjak kematangan seksual pengaruh itupun menyertai perkembangan jiwa keagamaan mereka.

c) Kepribadian

Kepribadian menurut pandangan psikologi terdiri dari dua unsur yaitu heriditas dan lingkungan, dari kedua unsur tersebut para psikolog cenderung berpendapat bahwa tipologi menunjukkan bahwa memiliki kepribadian yang unik dan berbeda. Sebaliknya karakter menunjukkan bahwa kepribadian manusia terbentuk berdasarkan pengalaman dan lingkungannya.

d) Kondisi kejiwaan

Kondisi kejiwaan ini terkait dengan berbagai faktor intern. Menurut Sigmund Freud menunjukkan gangguan kejiwaan di timbulkan oleh konflik yang tertekan di alam ketidaksadaran manusia, konflik akan menjadi sumber gejala kejiwaan yang abnormal.

2. Faktor Ekstern

a) Faktor keluarga

Keluarga merupakan satuan sosial yang paling sederhana dalam kehidupan manusia, khususnya orang tua yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan jiwa keagamaan anak, karena jika orang tuanya berkelakuan baik maka anak akan cenderung berkelakuan baik begitu juga sebaliknya.

b) Lingkungan institusional

Lingkungan ini ikut mempengaruhi perkembangan jiwa keagamaan, baik dalam institute formal maupun non non formal seperti perkumpulan dan organisasi.

c) Lingkungan masyarakat

Lingkungan masyarakat bukan merupakan lingkungan yang mengandung unsure tanggung jawab, melainkan hanya merupakan unsur pengaruh belaka, tetapi normal dan tata nilai yang terkadang lebih mengikat bahkan terkadang pengaruhnya besar dalam perkembangan jiwa keagamaan yang baik dalam bentuk positif maupun negatif.

f. Fungsi Religius (Agama) bagi manusia

Menurut Hendropuspito (Annisa F , 2016) fungsi agama bagi manusia meliputi beberapa hal di antaranya adalah :

a) Fungsi Edukatif

Manusia mempercayakan fungsi edukatif pada agama yang mencakup tugas mengajar dan membimbing. Keberhasilan pendidikan terletak pada pendayagunaan nilai-nilai rohani yang merupakan pokok-pokok kepercayaan agama. Nilai yang diresapkan antara lain: makna dan tujuan hidup, hati nurani, rasa tanggung jawab kepada Tuhan.

b) Fungsi penyelamatan

Agama dengan segala ajarannya memberikan jaminan kepada manusia keselamatan di dunia dan akhirat.

c) Fungsi pengawasan sosial

Agama ikut bertanggung jawab terhadap norma-norma sosial sehingga agama menyeleksi kaidah-kaidah sosial yang ada, mengukuhkan

yang baik dan menolak kaidah yang buruk agar selanjutnya ditinggalkan dan dianggap sebagai larangan. Agama juga memberi sanksi-sanksi yang harus dijatuhkan kepada orang yang melanggar larangan dan mengadakan pengawasan yang ketat atas pelaksanaannya.

d) Fungsi Trasformatif

Agama mampu melakukan perubahan terhadap bentuk kehidupan masyarakat lama ke dalam bentuk kehidupan baru. Hal ini dapat berarti pula menggantikan nilai-nilai lama dengan menanamkan nilai-nilai baru. Transformasi ini dilakukan pada nilai-nilai adat yang kurang manusiawi. Sebagai contoh kaum qurais pada jaman Nabi Muhammad yang memiliki kebiasaan jahiliyah karena kedatangan. Islam sebagai agama yang menanamkan nilai-nilai baru sehingga nilai-nilai lama yang tidak manusiawi dihilangkan. Disini dapat kita lihat bawasanya agama merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dengan pendidikan (edukatif). Karena secara tidak langsung semua apa yang kita lakukan itu melalui proses belajar dan keyakinan serta kepercayaan terhadap tuhan itu sangat diperlukan untuk memberikan ketenangan dalam diri, karena tidak dipungkiri setiap manusia memerlukan perlindungan. Dan setiap insan yang hidup di muka bumi ini bertanggung jawab kelak di akhirat. Karena kehidupan ini tidak berhenti hanya di dunia saja, setiap perilaku kita diawasi dan di nilai sehingga kita bisa mengatakan amal perbuatan baik dan buruk.

g. Indikator Religiusitas

Selain teori religiusitas, terdapat beberapa indikator- indikator El Menouar (2014) berdasarkan indikator yang telah dikembangkan oleh Charles Glock yaitu sebagai berikut:

- a) Kepercayaan
- b) Ketaatan
- c) Ritual
- d) Konsekuensi

Selain itu terdapat indikator yang di kemukakan oleh Glock dan Strak (Fredian Ariawan, 2015) yaitu sebagai berikut :

- a) Keyakinan
- b) Peribadatan
- c) Pengalaman
- d) Pengetahuan
- e) Pengamalan

4. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memahami dan menyadari terhadap apa yang di alaminya baik melalui pikiran, perkataan dan perbuatannya. Dalam berfikir biasanya seseorang individu mengalami berbagai hal terhadap apa yang di alaminya sehingga ia mampu untuk merangkai, merumuskan dan membandingkan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri sendiri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan

serta mengatur jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang mampu menempatkan emosi secara tepat, memilih kepuasan dan suasana hati.

Tridhonanto (2017:46) berpendapat bahwa kecerdasan emosional kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Dalam kecerdasan emosional menuntut seseorang untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri sendiri dan orang lain. Selain itu, mampu menggapainya dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Goleman (2015), kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosional diri sendiri meliputi sadar akan keadaan emosi diri sendiri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri, dan kemampuan menyatakan perasaan kepada orang lain. Tiga unsur pokok mengenai kecerdasan emosional, yakni mengenai kecakapan pribadi, kecakapan sosial, ketrampilan sosial, ketiga unsur tersebut membentuk kecerdasan emosional yang utuh. Dari pendapat diatas di simpulkan bahwa kecerdasan emosional menuntut manusia agar dapat mengembangkan kemampuan emosional sosialnya.

b. Komponen Kecerdasan Emosional

Goleman (2015) dalam risetnya mengenai kecerdasan emosional menemukan komponen pendukung kecerdasan emosional yaitu:

a) Mampu mengenali perasaan diri sendiri

Mampu mengenali perasaan sendiri adalah kemampuan melihat perasaan diri sendiri dari waktu ke waktu. Dalam tahap ini diperlukan adanya pemantauan atas perasaan yang secara berkesinambungan, agar muncul wawasan kejiwaan dan pemahaman tentang diri. Apabila individu tidak mampu untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya, itu dalam kekuasaan perasaan. Karena itu, tidak peka akan perasaan yang sesungguhnya akan berakibat buruk dalam pengambilan keputusan.

b) Mampu mengelola perasaan

Kemampuan ini dibutuhkan supaya perasaan yang terungkap itu tepat. Dalam hal ini diperlukan kesadaran diri. Perasaan seseorang dikatakan baik, bila individu mampu menghibur diri jika merasakan kesedihan, dapat melepaskan kecemasan, dan ketersinggungan, dan bangkit kembali dengan perasaan, itu terus menerus akan bergerumpul pada perasaan murung bahkan melarikan diri pada hal-hal negatif yang merugikan.

c) Memotivasi diri

Memotivasi diri adalah usaha yang dilakukan seseorang tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki. Kemampuan seseorang dalam memotivasi diri dapat dilihat dari hal-hal seperti cara mengendalikan dorongan hati, derajat kecemasan, kekuatan berfikir positif dalam menilai, optimis, dan keadaan.

d) Mampu berempati dengan orang lain

Arti empati adalah kemampuan seseorang dalam memahami perasaan orang lain.

c. Aspek- Aspek Kecerdasan Emosional

Aspek kecerdasan emosional menurut Goleman (2015) di bagi menjadi dua yaitu :

1. Kompetensi personal

a) Kesadaran diri

Kesadaran diri merupakan kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal, mengelola, dan memahami perasaan diri sendiri dan orang lain serta mampu untuk menggunakan perasaan itu sebagai sumber energi dan informasi untuk memandu pikiran dalam bertindak.

b) Pengaturan diri

Pengaturan diri dengan menangani emosi kita sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran yang mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

c) Motivasi

Memotivasi merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

2. Kompetensi Sosial

a) Empati

Kemampuan empati adalah kemampuan untuk mengetahui bagian perasaan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan macam-macam orang. Dengan empati seseorang dapat menunjukkan pemahaman atas diri orang lain, mengatasi keragaman orang lain, kesadaran politis.

b) Ketrampilan Sosial

Ketrampilan sosial berarti menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan-ketrampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

5. Kecerdasan Spiritual

a. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar dan Mashall dalam Eka dan Nur(2017), mengungkapkan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dari pada yang lain. Kecerdasan spiritual adalah landasan yang di perlukan untuk

mengfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif. Bahkan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan tertinggi.

Sedangkan menurut Sinetar dan Khavari (2014) kecerdasan spiritual merupakan pikiran yang terdapat inspirasi, dorongan dan efektifitas yang terinspirasi penghayatan ketuhanan dimana kita menjadi bagian di dalamnya.

Ari Ginanjar Agustin (2007) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik, serta berprinsip hanya karena Allah. Spiritual Quontient (SQ) adalah kecerdasan yang berperan sebagai landasan yang di perlukan untu mengfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi dalam diri kita. Dari pernyataan tersebut, diperlukan keseimbangan pada kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan juga intelektual.

b. Fungsi Kecerdasan Spiritual (SQ)

Kecerdasan spiritual adalah inti kecerdasan kita, kecerdasan ini membuat kita mampu meyadari siapa kita sesungguhnya. Kecerdasan spiritual berfungsi untuk mengembangkan diri kita agar memiliki potensi. Kecerdasan ini dapat dijadikan pedoman saat kita berada di ujung masalah keberadaanya yang paling penting dalam hidup. Kecerdasan spiritual memungkinkan menyatukan hal-hal yang bersifat interpersonal

serta menjembatani kesenjangan antara diri sendiri dan orang lain. Dan kita menggunakan kecerdasan spiritual (Eka dan Nur 2017) yaitu :

- a) Berhadapan dengan keberadaan seperti saat terpuruk, khawatir dan dan merasa sedih. Kecerdasan spiritual membuat kita sadar bahwa kita mampu mengatasinya.
- b) Kita menggunakan untuk menjadi kreatif, untuk menjadi luwes, berwawasan luas atau spontan secara kreatif
- c) Kita dapat menjadikan kecerdasan spiritual menjadi cerdas secara spiritual dalam beragama
- d) Kita menggunakan kecerdasan spiritual untuk mencapai perkembangan diri yang lebih karena punya potensi diri.

c. Komponen Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Mashall dalam Eka dan Nur (2017) mengemukakan ciri dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam kecerdasan spiritual (SQ) yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis yaitu :

a) Kejujuran Absolut

Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis selain berkata benar dan baik adalah mutlak bersikap jujur, ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha

b) Keterbukaan

Keterbukaan merupakan hukum alam dalam dunia usaha, maka logikanya apabila seseorang berfikir fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik

c) Pengetahuan diri

Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan dunia usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan lingkungan belajar yang baik.

d) Fokus dalam kontribusi

Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi daripada menerima. Hal ini berhadapan dengan kecenderungan

e) Spiritual non dogmatis

Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual dimana didalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang dilhami oleh visi dan nilai.

d. Dimensi kecerdasan spiritual

Dimensi dari kecerdasan spiritual berdasarkan teori Zohar dan Marshall dalam Eka Suhartini dan Nur Anisa (2017), yaitu :

- a) Memiliki kesadaran diri yaitu adanya tingkat kesadaran yang tinggi mengenai tujuan hidup dan mampu bersifat autocritisme
- b) Kualitas hidup yaitu yang di ilhami oleh visi dan nilai-nilai seperti prinsip atau ideologi dan berpijak pada kebenaran
- c) Bersikap fleksibel yaitu mampu menempatkan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil yang baik, memiliki pandangan yang sesuai kegunaanya dan mampu menerima pendapat secara terbuka

- d) Berpandangan Holistik yaitu memiliki kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal. Dapat memandang kehidupan yang lebih besar sehingga mampu menghadapi dan memanfaatkannya, memiliki kemampuan berfikir logis serta berlaku sesuai norma sosial.
- e) Enggan menyebabkan kerugian yaitu yang tidak perlu seperti tidak menunda pekerjaan dan berpikir sebelum bertindak
- f) Menghadapi dan melampaui rasa sakit yaitu Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit seperti ikhlas dan pemaaf
- g) Cenderung Bertanya yaitu kecenderungan nyata untuk bertanya mengapa atau bagaimana jika untuk mencari jawaban yang mendasar seperti kemampuan berimajinasi, keingin tahaan yang tinggi dan mandiri.

e. Indikator Kecerdasan Spiritual

Menurut Badie et.al (2010:29) terdapat indikator-indikator yang di gunakan untuk mengukur kecerdasan spiritual seseorang yaitu:

- a) Keyakinan, yaitu keyakinan dan kepercayaan kepada Tuhan
- b) Kemampuan menghadapi masalah, yaitu bagaimana cara menyelesaikan masalah yang berdasarkan kebaikan.
- c) Kebijakan moral, yaitu bagaimana seseorang bersikap berdasarkan nilai-nilai moral
- d) Kesadaran diri, yaitu kemampuan untuk menilai diri sendiri agar selalu bersyukur dan bertanggung jawab atas setiap tindakan

Sedangkan dimensi dan indikator merujuk pada Zohar dan Marshall (2007) dan Stephen Covey (2004) dalam Misha dan Vashist (2014) sebagai berikut :

- a) Fleksibilitas, meliputi menempatkan diri dan terbuka menerima saran
- b) Visi hidup, meliputi tujuan hidup, prinsip hidup dan pegangan hidup
- c) Puncak kesadaran, yaitu kesadaran diri sendiri
- d) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, meliputi ketenangan batin tidak ada penyesalan dan selalu berdoa.
- e) Penggunaan sumber spiritual dalam penyelesaian masalah.

6. Loyalitas Kerja

a. Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut kamu besar “Loyalitas” berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas kerja dapat juga diartikan sebagai kesetiaan pegawai terhadap perusahaannya. Pendapat serupa juga dikatakan Tjiptono dalam Berto Kristanto Purba (2011) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab.

Hasibuan dalam Andromike Maineldi (2014), mengatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang di gunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan dalam pekerjaannya, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan ini di cerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

Streers dan Porter dalam Sonia Indah Putri (2014) berpendapat bahwa loyalitas ada dua macam, yaitu sejauh mana pegawai pegawai mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan

untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya, kemudian loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku maksudnya proses dimana pegawai mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang fatal. Loyalitas kerja pegawai dalam perusahaan akan menimbulkan semangat kerja.

b. Sikap kerja dalam loyalitas kerja pegawai

Menurut Andromike Maineldi (2014) Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif, meliputi :

- a) Kemauan untuk bekerja sama
- b) Rasa memiliki
- c) Hubungan antar pribadi
- d) Suka terhadap pekerjaannya

c. Faktor- faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja pegawai

Timbulnya loyalitas kerja yang tinggi di pegaruhi oleh faktor-faktor Sari, dkk dalam jurnal Andromike Maineldi (2014) :

- a) Karakteristik pribadi yaitu meliputi, usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
- b) Karakteristik pekerjaan yaitu, tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job-enrichment*, indentifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
- c) Karakteristik desain perusahaan yaitu dapat dilihat dari sentralisasinya, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai

tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun kontrol perusahaan.

- d) Pengalaman yang di peroleh dala perusahaan yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

d. Dimensi loyalitas kerja

Siswanto dalam Fredi Ariawan (2015) mengemukakan dimensi-dimensi loyalitas kerja yang terdapat pada individu, loyalitas ini menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang di lakukan karyawan yaitu :

a) Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang di terapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalanya pelaksanaan tugas oleh menejemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.

b) Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c) Kemauan untuk bekerja sama

Bekerjasama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d) Rasa memiliki

Adanya rasa takut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

e) Hubungan antar pribadi

Perusahaan yang memiliki loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel kearah tata hubungan antar pribadi. Hubungan tersebut antaranya hubungan sosial dengan karyawan, hubungan harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari rekan kerja.

f) Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya setiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya. Dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

e. Indikator- indikator loyalitas kerja

Marpaung dalam Rohana Sianipar dan Vania Salim (2019) mengemukakan loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan pegawai yang di ukur dalam empat indikator sebagai berikut:

a) Berkarir di perusahaan adalah keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.

- b) Mengenal perusahaan yaitu memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pemimpin di divisi pekerjaan pegawai.
- c) Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan adalah merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, dan juga bersedia mendukung tercapainya tujuan, nama baik perusahaan.
- d) Disiplin jam kerja adalah masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.



B. Penelitian Terdahulu

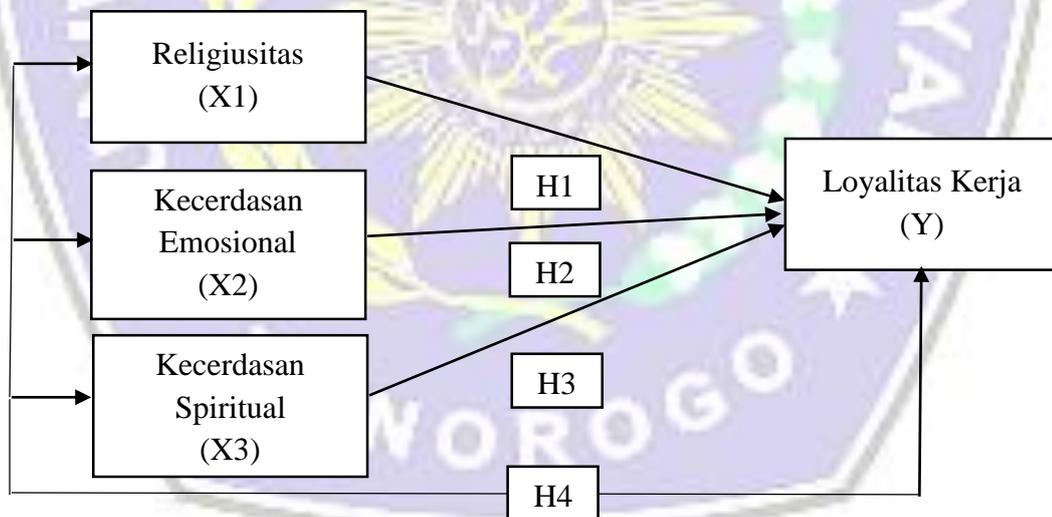
Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Fredi Ariawan. (2015)	Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Perusahaan Alfah Bakery Bantul Yogyakarta	Data : kuesioner Regresi Linier Sederhana Variabel (X) Religiusitas Variabel (Y) Loyalitas Kerja	Penelitian ini menunjukkan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan perusahaan <i>Aflah Bakery Bantul Yogyakarta</i>
Firman Fauzi, dan Gilbert Siagian, (2019)	Pengaruh Emotional, Spiritual dan Adversity Quotient Terhadap Loyalitas Karyawan dalam Organisasi (Studi Kasus di KCU Kedoya Permai Tbk Jakarta)	Data : kuesioner Analisis Kuantitatif, Regresi Linier Berganda Variabel (X1) Emotional Quotient Variabel (X2) Spiritual Quotient Variabel (X3) Adversity Quotient Variabel (Y) Loyalitas Karyawan)	Penelitian ini menunjukkan bahwa Emotional Quotient, Spiritual Quotient dan Adversity Quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan <i>Jurnal Ilmiah Poli Bisnis Vol 11 No. 2 (2019)</i>
Rio Marpaung dan Maria Krisna (2012)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemimpin Terhadap Kinerja dan Loyalitas karyawan di PT Riau Andalan Pulp And Paper	Analisis deskriptif dan analisis jalur Variabel (X1) Kecerdasan Emosional Variabel (X2) Pemimpin Variabel (Y1) Kinerja Variabel	Penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Pemimpin berpengaruh positif terhadap Kinerja dan Loyalitas karyawan <i>Jurnal Aplikasi</i>

	Bisnis Unit Riau Fiber	(Y2)Loyalitas karyawan	Manajemen Vol- 10 No.3
Faridatuln Najiyah (2017)	Pengaruh Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Agency Pada PT. Takaful Umum Cabang Surabaya	Analisis Regresi Berganda Variabel (X) Nilai- Nilai Religiusitas Variabel (Y) Loyalitas Kerja	Penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai-Nilai Religiusitas berpengaruh signifikan Terhadap Loyalitas Kerja Oeconomicus Journal Of Economic Vol. 2 No. 1 (2017)

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini menguji pengaruh religiusitas, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap loyalitas kerja



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- X1 : Variabel Independen 1 (Religiusitas)
- X2 : Variabel Independen 2 (Kecerdasan Emosional)
- X3 : Variabel Independen 3 (Kecerdasan Spiritual)
- Y : Variabel Dependen (Loyalitas Kerja)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan Sugiyono (2016). Adapun dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah :

1. Religiusitas (X1) terhadap loyalitas kerja (Y)

Religiusitas adalah sikap keagamaan yaitu suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Fredi Ariawan (2015) membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan di perusahaan Alfah Bakery Bantul Yogyakarta, artinya ketika religiusitas mendorong karyawan bertindak laku sesuai agama, maka munculah sikap baik yang termasuk dalam aspek loyalitas kerja diantaranya bekerjasama, taat peraturan, rasa memiliki tanggung jawab dan bersosialisasi.

H1 : Religiusitas berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Guru di SMK PSM 2 TAKERAN

2. Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk memahami secara akurat, menilai mengekspresikan emosional, kemampuan untuk mengakses dan menghasilkan perasaan manakala mereka berpikir, kemampuan memahami emosional dan pengetahuan emosional dan pengetahuan mengatur emosi untuk meningkatkan

pertumbuhan emosional dan intelektual (Salvor dan Mayer dalam Rio Marpaung, 2012).

Berdasarkan penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja di PT Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis Unit Riau Fiber, yang artinya karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mempunyai kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi dan berempati dalam karyawan serta perusahaan dan menimbulkan loyalitas kerja yang baik.

H2 : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja di SMK PSM 2 TAKERAN

3. Kecerdasan Spiritual (X3) terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Kecerdasan Spiritual (SQ) menurut Umar dan wahab (2011) adalah kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup ini dengan penuh makna, selalu mendengarkan suara hati nurannya, tak pernah sia-sia, semua yang dijalannya selalu bernilai, semua yang di jalannya selalu berdasarkan proses berpikir rasio saja. Tetapi juga menggunakan hati nuraninya adalah pusat kecerdasan spiritual.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Firman fauzi dkk (2019) bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja di KCU BCA Kedoya Permai Tbk Jakarta, artinya jika karyawan memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi, mempunyai kemampuan untuk menyadarkan jiwa sepenuhnya sehingga menimbulkan ketenangan hati

dan akan berpikir secara optimal dalam mengambil keputusan yang tepat secara tidak langsung menimbulkan loyalitas kerja terhadap perusahaan.

H3 : Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Guru di SMK PSM 2 TAKERAN

4. Pengaruh Religiusitas(X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Kecerdasan Spiritual (X3 terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Berdasarkan penelitian penyusunan Hipotesis 1, 2 dan 3 peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa sebagai berikut :

5. *H4 : Religiusitas, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja.*

