

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

Rani *et al* (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance: Case studies in Government Hospital of East Coast of Malaysia*. Mereka menjelaskan dalam hasil penelitiannya bahwa hipotesis SEM Model menghasilkan nilai  $p= 0,000$ , bernorma  $\chi^2= 3,999$ , CFI= 0.972, TLI= 0.963, GFI= 0,939 dan RMSEA= 0,077. Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh Kecerdasan Spiritual.

Isfahani dan Nobakht (2013) dalam jurnalnya *Impact of Spiritual Intelligence on the Staff Happiness (Case Study: Golpayegan Petrochemical Company)* menunjukkan bahwa jalur antara variabel kesadaran transendental, pengampunan, pengalaman spiritual dan kebahagiaan staf signifikan (signifikan kurang dari 0,05). Jadi, kita dapat mengatakan bahwa variabel kesadaran transendental, pengampunan dan pengalaman spiritual, memiliki dampak positif pada variabel kebahagiaan masing-masing dengan koefisien standar 0,292, 0,245 dan 0,362. Di antara variabel-variabel ini, variabel pengalaman spiritual dengan koefisien 0,362 memiliki dampak terbesar. Namun, menurut hasil penelitian Isfahani dan Nobakht, jalur antara variabel kesabaran dan variabel kebahagiaan tidak signifikan (signifikan lebih besar dari 0,05), artinya variabel kesabaran tidak berdampak yang signifikan pada kebahagiaan staf.

Hasil penelitian yang telah dilakukan Sulistyarningsih, dkk (2012) dalam jurnalnya yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta* diperoleh hasil sebagai berikut : Pertama, hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan 0.619, dan arah yang signifikan. Kedua, pengaruh frekuensi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 38,3 % sisanya 61,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model regresi ini. Ketiga, kecenderungan untuk Kinerja Karyawan Budaya Organisasi yang terkena umumnya mengalami penurunan reduksi.

Jumari, dkk (2013) didalam jurnalnya *Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan*, menggunakan variable Budaya Organisasi (X1), Efikasi Diri (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Guru (Y). Hasil dari penelitian yang mereka lakukan sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan dengan determinasi sebesar 39,6% dan sumbangan efektif sebesar 17,6%;
- 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan dengan determinasi sebesar 38,6% dan sumbangan efektif sebesar 19,8%;
- 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan dengan determinasi sebesar 38,2% dan sumbangan efektif sebesar 22,4%; dan

4) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan dengan determinasi sebesar 59,8%. Hasil ini berarti; pengaruh kepuasan kerja mengajar guru menduduki peringkat pertama, efikasi diri menduduki peringkat kedua, dan budaya organisasi menduduki peringkat ketiga.

Secara umum dari penelitian di atas menunjukkan adanya hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja dan budaya organisasi terhadap kinerja secara langsung. Akan tetapi belum mencakup tentang hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja secara tidak langsung melalui budaya organisasi sebagai perantara atau variabel intervening, sehingga celah ini yang digunakan Efendi (2014) untuk melatarbelakangi penelitian yang akan dilakukannya.

Perbedaan penelitian Efendi (2014) dengan penelitian terdahulu yaitu hubungan variabel dan objek penelitian. Variabel yang digunakan adalah hubungan dari variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja dan hubungan variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui budaya organisasi sebagai variabel perantara. Objek yang digunakan adalah guru dan karyawan instansi pendidikan di bawah naungan pondok pesantren.

Sedangkan persamaan penelitiannya dengan penelitian terdahulu adalah variabel yang digunakan (kecerdasan spiritual, budaya organisasi, dan kinerja) dan metode penelitiannya berupa sama-sama kuantitatif.

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan**

| No | Judul  | Nama Peneliti/Tahun         | Variable   | Tujuan Penelitian  | Metode Penelitian                                  | Hasil   |
|----|--|-----------------------------|--|--|--|---|
| 1  | <i>The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance: Case studies in Government Hospital of East Coast of Malaysia</i> | Rani, Abidin, Hamid (2013)  | <b><i>Spiritual Intelligence</i></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Truth</i></li> <li>• <i>Grace</i></li> <li>• <i>Meaning</i></li> <li>• <i>Transcendence</i></li> <li>• <i>Conscious</i></li> </ul> <b><i>Work Performance</i></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Leadership</i></li> <li>• <i>Critical care</i></li> <li>• <i>Collaboration Planning</i></li> <li>• <i>Evaluation Interpersonal Communication</i></li> <li>• <i>Process Development</i></li> </ul> | Penelitian ini menguji hubungan kausal kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja antara perawat staf di tiga negara bagian Malaysia yaitu Pahang, Terengganu dan Kelantan | Kuantitatif, menggunakan Path Analisis dengan Amos | Revisi hipotesis SEM Model menghasilkan nilai $p = 0,000$ , bernorma $\chi^2 = 3,999$ , CFI = 0.972, TLI = 0.963, GFI = 0,939 dan RMSEA = 0,077. Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh Kecerdasan Spiritual. Juga, faktor moderating usia dan masa kerja tidak signifikan bahwa model tersebut berlaku untuk semua rumah sakit yang terlibat. |
| 2  | <i>Impact of Spiritual Intelligence on the Staff Happiness (Case Study:</i>  | Isfahani dan Nobakht (2013) | <b><i>Spiritual Intelligence</i></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Patience</i></li> <li>• <i>Transcendental</i></li> </ul>  | Tujuan dari penelitian ini adalah investigasi hubungan antara  | Kuantitatif, menggunakan Path Analisis dengan Amos | Hasil pada Tabel 5 menunjukkan bahwa jalur antara variabel kesadaran transendental, pengampunan,  |

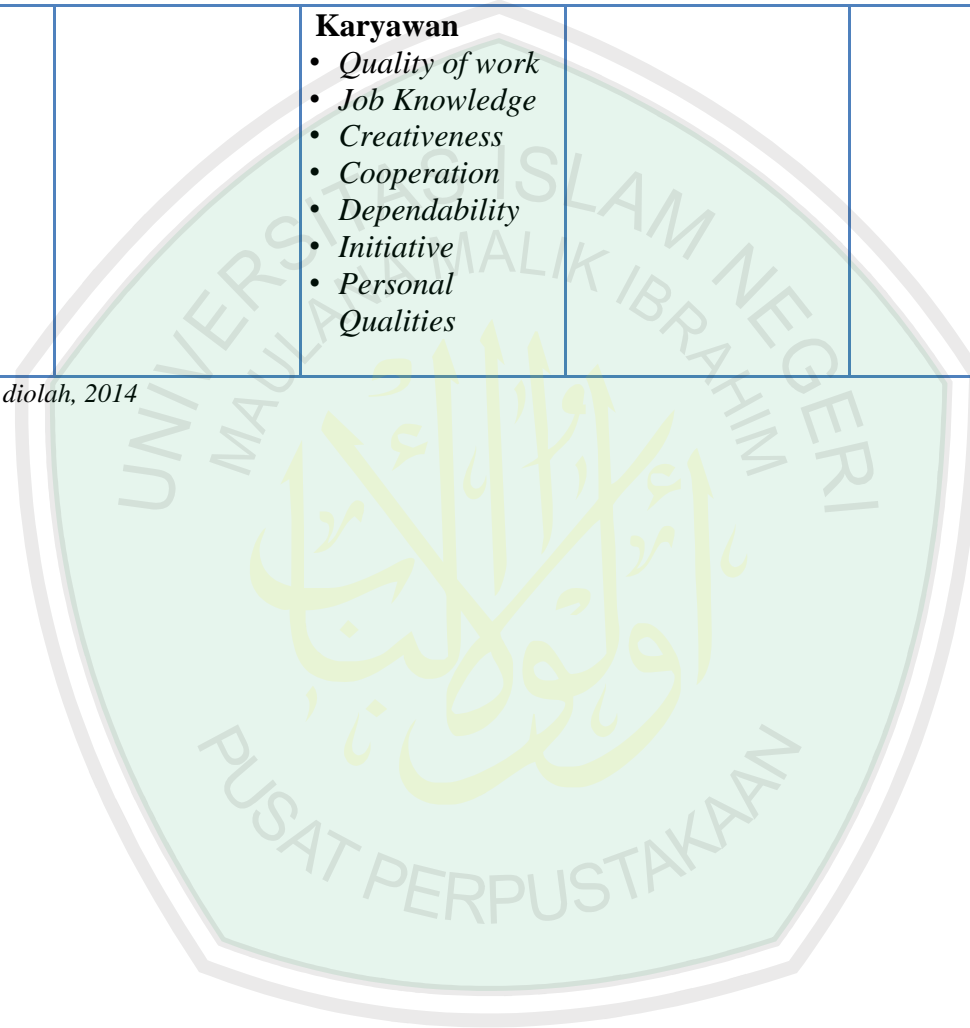
|          |   |                      |   |   |                          |  |
|----------|---|----------------------|---|---|--------------------------|--|
|          | <b><i>Golpayegan Petrochemical Company)</i></b> |                      | <i>consciousness</i><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>spiritual experience</i></li> <li>• <i>Forgiveness</i></li> </ul> <b><i>Staff Happiness</i></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Job Satisfaction</i></li> <li>• <i>Health</i></li> <li>• <i>Marital status</i></li> </ul> | kecerdasan spiritual dan kebahagiaan staf Golpayegan Petrochemical Company. |                          | dan pengalaman spiritual dan kebahagiaan staf signifikan (signifikan kurang dari 05/0). Jadi kita dapat mengatakan bahwa variabel kesadaran transendental, pengampunan dan pengalaman spiritual, memiliki dampak positif pada variabel kebahagiaan masing-masing dengan koefisien standar 292/0, 245/0 dan 362/0. Diantara variabel-variabel ini, variabel pengalaman spiritual dengan 362/0 koefisien memiliki dampak terbesar. Namun, menurut hasil penelitian kami, jalur antara variabel kesabaran dan variabel kebahagiaan tidak signifikan (signifikan lebih besar dari 05/0), artinya variabel kesabaran tidak berdampak yang signifikan pada kebahagiaan staf. |
| <b>3</b> | <b>Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi</b>      | Jumari, Yudana, Sunu | • Budaya Organisasi (X1),   | Penelitian ini bertujuan untuk  | Kuantitatif, metode yang | (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan  |

|  |               |  |  |   |   |
|--|---------------|--|--|---|---|
| <p><b>Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smk Negeri Kecamatan Denpasar Selatan</b></p> | <p>(2013)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Efikasi Diri (X2),</li> <li>• Kepuasan Kerja (X3)</li> <li>• Kinerja Guru (Y).</li> </ul> | <p>mengkaji pengaruh budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan, baik secara terpisah maupun secara simultan.</p> | <p>digunakan adalah uji regresi linier sederhana dan uji regresi berganda</p> | <p>budaya organisasi terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan dengan determinasi sebesar 39,6% dan sumbangan efektif sebesar 17,6%;</p> <p>(2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan dengan determinasi sebesar 38,6% dan sumbangan efektif sebesar 19,8%;</p> <p>(3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan dengan determinasi sebesar 38,2% dan sumbangan efektif sebesar 22,4%; dan</p> <p>(4) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi, efikasi</p> |
|--|---------------|--|--|---|---|

|   |   |  |  |   |   |   |
|---|---|--|--|---|---|---|
|   |   |  |  |   |   | diri dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan dengan determinasi sebesar 59,8%. Hasil ini berarti; pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru menduduki peringkat pertama, efikasi diri menduduki peringkat kedua, dan budaya organisasi menduduki peringkat ketiga            |
| 4 | <b>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta</b> | Sulistyaningsih, Dewi dan Wijayanti (2012) | <b>Budaya Organisasi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identitas Organisasi</li> <li>• Komitmen Organisasi</li> <li>• Pengikat Organisasi</li> <li>• Integrator</li> <li>• Motivator</li> <li>• Gaya Kepemimpinan</li> <li>• Standar Perilaku</li> </ul> <b>Kinerja</b> | Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta | Kuantitatif, metode yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Sederhana | Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut : Pertama, hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan 0.619 , dan arah yang signifikan . Kedua, pengaruh frekuensi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 38,3 % sisanya 61,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model regresi ini . Ketiga, |

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  | <p><b>Karyawan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Quality of work</i></li> <li>• <i>Job Knowledge</i></li> <li>• <i>Creativeness</i></li> <li>• <i>Cooperation</i></li> <li>• <i>Dependability</i></li> <li>• <i>Initiative</i></li> <li>• <i>Personal Qualities</i></li> </ul> |  | <p>kecenderungan untuk Kinerja Karyawan Budaya Organisasi yang terkena umumnya mengalami penurunan reduksi.</p> |
|--|--|--|--|---|

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2014





## **2.2. Kajian Teoritis**

### **2.2.1. Kecerdasan Spiritual**

#### **2.2.1.1. Pengertian Kecerdasan Spiritual**

Zohar dan Marshal (dalam Ginanjar 2001:56) merumuskan apa yang dimaksud Kecerdasan Spiritual (SQ), yaitu :

“Kecerdasan untuk memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain ”.

SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan *Intellegent Quotient* (IQ) dan *Emotional Quotient* (EQ) secara efektif. Bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi kita, karena SQ merupakan landasan dan sumber dari kecerdasan yang lain.

Khavari (2000) dalam Sutrisno (2010: 275) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah potensi dari dimensi nonmaterial atau roh manusia. Potensi tersebut seperti intan yang belum terasah yang dimiliki oleh semua orang. Selanjutnya, tugas setiap oranglah untuk mengenali potensi masing-masing sekaligus menggosoknya hingga berkilau dengan tekad yang besar dan menggunakannya untuk memperoleh kebahagiaan abadi.

Spiritualitas, dalam pengertian yang luas, merupakan hal yang berhubungan dengan spirit. Sesuatu yang spiritual memiliki kebenaran abadi yang berhubungan dengan tujuan hidup manusia, sering dibandingkan dengan sesuatu yang bersifat duniawi dan sementara (Hasan, 2006: 289). Di dalamnya

mungkin terdapat kepercayaan terhadap kekuatan supernatural seperti dalam agama, tetapi memiliki penekanan terhadap pengalaman pribadi. Spiritualitas dapat merupakan ekspresi dari kehidupan yang dipersepsikan lebih tinggi, lebih kompleks atau lebih terintegrasi dalam pandangan sikap seseorang, dan lebih daripada yang bersifat duniawi.

#### **2.2.1.2. Mengukur Kecerdasan Spiritual**

Individu yang cerdas secara spiritual melihat kehidupan ini lebih agung dan sakral, menjalaninya sebagai sebuah panggilan (*vocation*) untuk melakukan sesuatu yang unik, menemukan ekstase-ekstase kehidupannya dari pelayanan kepada gagasan-gagasan yang bukan pemuasan diri sendiri, melainkan kepada tujuan luhur dan agung, yang bahkan sering keluar dari dunia ini, bersifat abadi dan eksatologis. Kehidupan menjadi lebih sebagai instrument ketimbang tujuan akhir.

Secara lebih khusus, Zohar dalam Hendrawan (2009:61) mengidentifikasi sepuluh kriteria mengukur kecerdasan spiritual seseorang, yaitu :

1. Kesadaran Diri
2. Spontanitas, termotivasi secara internal
3. Melihat kehidupan dari visi dan berdasar nilai-nilai fundamental
4. Holistik, melihat sistem dan universalitas
5. Kasih sayang (rasa berkomunitas, rasa mengikuti aliran kehidupan)
6. Menghargai keragaman
7. Mandiri, teguh melawan mayoritas

8. Mempertanyakan secara mendasar
9. Menata kembali dalam gambaran besar
10. Teguh dalam kesulitan

Menurut Zohar (dalam Supriyanto, 2010: 280-281), ciri-ciri dari kecerdasan spiritual yang telah berkembang dalam diri seseorang adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan bersifat fleksibel
- 2) Tingkat kesadaran diri yang tinggi
- 3) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
- 4) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
- 5) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
- 6) Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
- 7) Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal
- 8) Kecenderungan nyata untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana” jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar
- 9) Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai bidang mandiri, yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

Kesimpulannya adalah seseorang yang mempunyai kecerdasan spiritual yang tinggi mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya secara cepat, tidak kaku. Selain itu dia juga mampu menghadapi situasi apapun dengan melihat substansi yang ada bukan mendahulukan egoisme-nya.

Ismail Nasser (2008) dalam Isfahani dan Nobakht (2013) menjelaskan bahwa ada empat komponen dalam kecerdasan spiritual secara umum, yaitu :

1. *Trancendental Consiousness* (kesadaran transendental), yaitu kapasitas untuk mengidentifikasi aspek transendental diri, orang lain dan dunia fisik. Umumnya, transendental adalah kapasitas untuk melampaui pengetahuan, kesadaran dan pengalaman manusia, khususnya dalam pendekatan religius atau spiritual
2. *Spiritual Experience* (pengalaman spiritual), yaitu pengalaman seperti rasa kesatuan dengan alam dan rasa relaksasi yang mendalam melampaui waktu dan tempat.
3. *Patience* (kesabaran), yaitu dapat berarti ketekunan dan kesabaran dalam menghadapi kesulitan dan bencana.
4. *Forgiveness* (pengampunan), yaitu topik yang ditekankan oleh Kitab Suci terutama Quran. Meskipun topik pengampunan adalah sentral dalam semua agama besar tetapi hanya dalam beberapa tahun terakhir psikolog telah menggunakannya sebagai alat untuk mengatasi tekanan, terutama dalam situasi di mana seseorang telah dirugikan.

#### **2.2.1.3. Aspek-aspek Kecerdasan Spiritual**

Menurut Khavari (dalam Aldina, 2010), ada beberapa aspek yang menjadi dasar kecerdasan spiritual :

1. Sudut pandang spiritual-keagamaan, artinya semakin harmonis relasi spiritual-keagamaan kita kehadirat Tuhan, “semakin tinggi pula tingkat dan kualitas kecerdasan spiritual kita.

2. Sudut pandang relasi sosial-keagamaan, artinya kecerdasan spiritual harus direfleksikan pada sikap-sikap sosial yang menekankan segi kebersamaan dan kesejahteraan sosial.
3. Sudut pandang etika sosial. Semakin beradab etika sosial manusia semakin berkualitas kecerdasan spiritualnya.

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah sudut pandang spiritual-keagamaan. Dunia pesantren dengan budayanya adalah tempat dimana orang belajar ilmu keagamaan. Sehingga spiritual keagamaan lingkungan pesantren termasuk instansi pendidikan yang ada dinaungannya sangat tinggi.

#### **2.2.1.4. Kecerdasan Spiritual dalam Perspektif Islam**

SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan menurut Zohar dan Marshall (Ginanjar 2001:57) SQ merupakan kecerdasan tertinggi kita. Sedangkan dalam ESQ, kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya (hanif) dan memiliki pola pemikiran tauhid (integralistik), serta prinsip “hanya karena Allah”.

Tasmara (2001:x) menggunakan istilah Kecerdasan Ruhaniah atau *Trancendental Intelligence* (TQ) untuk membandingkan pemikiran Barat atas kecerdasan spiritual, yaitu kecerdasan yang berpusatkan pada rasa cinta yang mendalam kepada Allah Rabbul’alamin dan seluruh ciptaan-Nya. Sebuah keyakinan yang mampu mengatasi seluruh perasaan yang bersifat jasadi, sementara dan fana. Kecerdasan ruhaniah justru merupakan esensi dari seluruh

kecerdasan spiritual plus, dan plusnya itu berada pada nilai-nilai keimanan kepada Illahi. Pesan-pesan keilahian itu telah melekat secara fitrah pada saat manusia masih dalam alam ruhani, sebagaimana firman Allah dalam surat Al A'raaf: 172

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ ۖ قَالُوا بَلَىٰ شَهِدْنَا أَن تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ هَذَا غَافِلِينَ ﴿١٧٢﴾

Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah aku ini Tuhanmu?" mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), Kami menjadi saksi". (kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: "Sesungguhnya Kami (Bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap ini (keesaan Tuhan)".  
(Sumber: Q.S. Al A'raf : 172)

Kecerdasan ruhani memberikan banyak kesempatan kepada manusia untuk berbuat, hanya saja kebebasannya harus disertai dengan rasa cinta yang melahirkan rasa tanggung jawab dengan menempatkan *mahabbah lillahi* (rasa cinta kepada Allah) sebagai kebenaran tertinggi. Dalam hadist Nabi juga disebutkan, yaitu :

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم الْكَيْسُ مَنْ دَانَ نَفْسَهُ وَعَمِلَ لِمَا بَعْدَ الْمَوْتِ، وَالْعَاجِزُ مَنْ اتَّبَعَ نَفْسَهُ هَوَاهَا وَتَمَنَّى عَلَى اللَّهِ

Rasulullah SAW bersabda, " Orang yang cerdas adalah orang yang menghitung hitung dirinya dan beramal untuk setelah kematian, sebaliknya, orang yang lemah adalah orang yang mengikuti jiwanya dengan hawa nafsunya dan berangan-angan kepada Allah".  
(HR.Ahmad : 16501)

Hadist di atas menjelaskan bahwasanya yang dimaksud dengan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan memahami makna akan dirinya (*muhasabah*) dan beramal kebaikan untuk kehidupan mendatang. Dan sebaliknya, orang yang lemah adalah dia yang mengikuti hawa nafsunya.

Disebutkan oleh Hasan (2006: 306-311), terdapat tujuh tingkat spiritualitas manusia, dari yang bersifat egoistik sampai yang suci secara spiritual,

yang dinilai bukan oleh manusia, namun langsung oleh Allah. Tingkatan-tingkatan tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Nafs Ammarah (*The Commanding Self*) adalah tahapan nafsu yang didominasi godaan yang mengajaknya ke arah kejahatan
- 2) Nafs Lawwamah (*The Regretful Self*) adalah tahapan dimana manusia mulai memiliki kesadaran terhadap perilakunya, ia dapat membedakan yang baik dan yang benar, dan menyesali kesalahan-kesalahannya.
- 3) Nafs Mulhimah (*The Inspired Self*) adalah tahapan dimana orang mulai merasakan ketulusan dalam ibadahnya. Ia benar-benar termotivasi pada cinta kasih, pengabdian dan nilai-nilai moral.
- 4) Nafs Muthmainnah (*The Contented Self*) adalah tahapan dimana orang merasakan kedamaian. Pada tahapan ini membuat seseorang menjadi berfikiran terbuka, bersyukur, dapat dipercaya, dan penuh kasih sayang.
- 5) Nafs Radhiyah (*The Pleased Self*) adalah tahapan dimana seseorang tidak hanya tenang dengan dirinya, namun juga tetap bahagia dalam keadaan sulit, musibah atau cobaan dalam kehidupannya.
- 6) Nafs Mardhiyah (*The Self Pleasing to God*) adalah tahapan dimana seseorang yang telah mencapai tahap lanjut menyadari bahwa segala kekuatan berasal dari Allah, dan tidak dapat terjadi begitu saja.
- 7) Nafs Safiyah (*The Pure Self*) adalah tahapan akhir dari beberapa tahapan, orang yang mencapai tahapan ini telah mengalami transendensi diri yang seutuhnya. Tidak ada nafs tersisa, hanya penyatuan dengan Allah SWT.



## 2.2.2. Budaya Organisasi

### 2.2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Wirawan (2007:10) mendefinisikan, budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Robbins (1996: 289) mendefinisikan budaya organisasi dengan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain.

Tika (2006: 4-5) menjelaskan beberapa pengertian budaya organisasi, yaitu :

1. Druicker dalam buku Robert, *Organizational Behavior in Education*.

“Budaya Organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.”

2. Amnuai dalam tulisannya *How to Build a Corporation Culture* dalam majalah

Asian Manajer (September 1989) mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut :



“Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.”

Baik definisi budaya organisasi yang dikemukakan oleh Drucker maupun Amnuai menunjukkan adanya kesamaan dengan definisi budaya yang dikemukakan oleh Schein.

#### **2.2.2.2. Fungsi Budaya Organisasi**

Sedangkan menurut Sunarto (2003) dalam Sulistyaningsih,dkk (2012) menyebutkan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, antara lain :

- 1) Pengikat Organisasi, budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi
- 2) Integrator, budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat dan kemampuan yang ada di dalam organisasi
- 3) Identitas Organisasi, budaya organisasi merupakan salah satu identitas Organisasi
- 4) Energi untuk mencapai kinerja yang tinggi, berfungsi sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi
- 5) Ciri Kualitas, budaya organisasi merupakan representasi dari ciri kualitas yang berlaku dalam organisasi tersebut
- 6) Motivator, budaya organisasi juga merupakan pemberi semangat bagi para anggota organisasi

- 7) Pedoman Gaya Kepemimpinan, adanya perubahan di dalam organisasi akan membawa pandangan baru tentang kepemimpinan
- 8) Value Enhancer, meningkatkan nilai stakeholders-nya, yaitu anggota organisasi, pelanggan, pemasok dan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan organisasi.

#### **2.2.2.3. Unsur-unsur Pembentuk Budaya Organisasi**

Deal & Kennedy (dalam Tika 2006:16-17) membagi lima unsur pembentuk budaya yaitu :

- 1) Lingkungan Usaha
- 2) Nilai-nilai
- 3) Panutan/Pahlawan
- 4) Ritual
- 5) Jaringan Budaya

Termasuk dalam nilai-nilai organisasi di sini adalah nilai individu dari anggota organisasi, dalam hal ini termasuk kecerdasan spiritual. Karena kecerdasan spiritual adalah sebuah nilai yang dimiliki semua anggota akan tetapi berbeda tingkat frekuensinya.

#### **2.2.2.4. Budaya Organisasi yang Kuat dan Lemah**

Dalam bukunya, Tika (2006:108) menyebutkan pengertian budaya organisasi yang kuat oleh beberapa ahli sebagai berikut :

- 1) Menurut Robbin (1997), Budaya organisasi kuat adalah budaya dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas anggota organisasi.

- 2) Rahman (1994) mengemukakan bahwa organisasi-organisasi yang mengembangkan budaya organisasi yang kuat dan positif apabila mereka menghadapi tantangan-tantangan atau ancaman-ancaman dari lingkungan eksternal.

Ada dua faktor yang menentukan kekuatan budaya organisasi, yaitu Kebersamaan dan Intensitas. Anggota organisasi yang merasa nyaman di dalam organisasi dan tingkat kebersamaannya sangat tinggi, kerjasama dalam melaksanakan tugas, komunikasi antar rekan atau dengan atasan bagus itu akan menjadi pemicu kuatnya budaya organisasi. Selanjutnya, Robbins, 1996 (dalam Tika 2006:111) mengemukakan ciri-ciri budaya organisasi kuat adalah :

1. Menurunnya tingkat keluarnya pegawai
2. Ada pembinaan kohesif, kesetiaan, dan komitmen organisasi
3. Ada kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota mengenai apa yang dipertahankan oleh organisasi

Sedangkan, ciri-ciri budaya organisasi lemah menurut Deal dan Kennedy, 1982 (dalam Tika 2006:111), adalah :

1. Mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain
2. Kesetiaan kepada kelompok melebihi kesetiaan kepada organisasi.
3. Anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan diri sendiri.

#### **2.2.2.5. Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam**

Menurut Abdul Manan (dalam Hakim, 2011) konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya

organisasi. Budaya tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu *tauhid* (keimanan kepada Allah), kepemimpinan (*khilafah*) dan keadilan (*a'dalah*).

Tauhid adalah konsep yang paling penting dan mendasar, sebab konsep yang pertama adalah dasar pelaksanaan segala aktivitas baik yang menyangkut ibadah berkaitan *sholat, zikir, shiam, tilawat al qur'an* dan sebagainya sampai *muamalah* termasuk etika kerja (*ahlaq*). Tauhid mengandung implikasi bahwa alam semesta diciptakan oleh Allah yang Maha Kuasa, Yang Esa, sehingga sekaligus pemilik mutlak alam semesta ini. Segala sesuatu yang Dia ciptakan mempunyai satu tujuan. Tujuan inilah yang memberikan makna dari setiap dari eksistensi alam semesta ini dimana manusia merupakan salah satu bagian didalamnya.

Landasan yang kedua dalam budaya organisasi Islam adalah khalifah. Makna khalifah disini adalah pemimpin atau pengelola. Seorang muslim meyakini apapun yang diciptakan Allah di bumi untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (khalifah). Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Baqarah : 29

هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ أَسْتَوَىٰ إِلَى السَّمَاءِ فَسَوَّاهُنَّ سَبْعَ سَمَوَاتٍ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٢٩﴾

*Dia-lah Allah, yang menjadikan segala yang ada di bumi untuk kamu dan Dia berkehendak (menciptakan) langit, lalu dijadikan-Nya tujuh langit. dan Dia Maha mengetahui segala sesuatu. (Sumber: Q.S. Al Baqarah: 29)*

Manusia adalah *khalifah* Allah dimuka bumi (Al Baqarah : 30, Al An'am :165, Faathir :39, Shad : 28 dan Al Hadiid : 7) dan semua sumber daya-sumber

daya yang ada ditangannya adalah suatu *amanah* (Al Hadiid : 7). Oleh karena Allah telah menciptakan manusia sebagai khalifah Allah, manusia bertanggung jawab kepadaNya dalam bekerja sesuai petunjuk-Nya. Sehingga landasan kedua yang harus diperhatikan dalam budaya organisasi Islam adalah konsep kepemimpinan (*khalifah*) dalam rangka bertanggung jawab terhadap manajemen organisasi dan kelak akan dipertanggung jawabkannya di akherat.

Landasan ketiga dalam budaya organisasi Islam adalah keadilan. Keadilan disini, dipahami oleh seorang muslim ketika bekerja harus menta'ati syariah Islam (hukum Allah) dan mengikuti petunjuk Rasulullah SAW, bukan menurut hawa nafsunya atau dengan cara batil demi mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya.

Dengan budaya organisasi, maka setiap sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dituntut untuk melaksanakan perannya secara penuh tanggung jawab sebagaimana yang termaktub dalam Al Qur'an (Q.S.Al Isra' : 84)

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya  
(Sumber: Q.S. Al Isra': 84)

Ayat di atas menerangkan bahwa setiap muslim diharuskan melaksanakan perannya dalam setiap aktifitas organisasi guna profesionalitas dalam pengelolaan.

### **2.2.3. Kinerja**

#### **2.2.3.1. Pengertian Kinerja**

Pengertian kinerja telah dirumuskan oleh beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut :

1. Stoner (1987) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan
2. Bernardin dan Russel (1993) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu
3. Handoko (2000) mendefinisikan kinerja sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.
4. Suntoro (1990) dalam bukunya Panji mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan hal di atas, Tika (2006:115) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

#### **2.2.3.2. Penilaian Kinerja**

Menurut Amstrong (dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010), penilaian kinerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu yang lebih menyeluruh, yang dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan.

Penilaian kinerja yang objektif pada suatu organisasi sangat diperlukan. Bagaimanapun juga, penilaian kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Semakin objektif penilaian yang dilakukan semakin baik

pula cara pandang organisasi dalam memanfaatkan sumberdaya manusia yang terdapat dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010: 135-136) objektifitas penilai juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subjektif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui :

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
3. Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

#### **2.2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara, 2001 (dalam Pratiwi, 2012) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor Individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2. Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai termasuk juga budaya organisasi yang kompleks dan kuat.

Tiffin dan McCormick (dalam Rosyiana, 2012) menyatakan, ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu :

1. Faktor Individual, yaitu faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya.
2. Faktor Situasional, terdiri dari dua faktor, yaitu :
  - a) faktor sosial dan organisasi, meliputi : kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.
  - b) faktor fisik dan pekerjaan, meliputi : metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja (seperti penyinaran, kebisingan dan fentilasi).

Berasarkan uraian di atas, faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal salah satunya adalah kemampuan kepribadian seseorang termasuk kecerdasan spiritual. Sedangkan faktor eksternal termasuk budaya organisasi.



Kinerja seseorang saat ini tidak hanya bertumpu pada peningkatan kecerdasan intelegensi saja, karena peran hati seseorang juga berdampak pada hasil kerjanya (Idrus, 2002 dalam Amir, 2013) . Semakin tinggi kecerdasan seseorang maka semakin tinggi pula kualitas kerjanya. Begitu pula faktor lingkungan organisasi, lingkungan organisasi yang mendukung dan nilai-nilainya dipahami oleh seluruh anggota organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik. Untuk menanamkan nilai-nilai dalam organisasi maka dibutuhkan adanya budaya organisasi.

#### **2.2.3.4. Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja (prestasi) merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja karyawan secara periodik. Sementara Dharman (2000:154) menjelaskan banyak cara pengukuran yang dapat digunakan seperti penghematan kesalahan dan banyak lagi. Hal ini berkaitan dengan :

- 1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan.

- 2) Kualitas

Kualitas merupakan ketelitian, ketrampilan, dan kesesuaian dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan.

### 3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan seorang karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan jangka waktu yang tertentu.

Ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernadin dan Russel (1993) yang dikutip oleh Gomes (2003) dalam Sulistyaningsih dkk (2012) adalah sebagai berikut :

- a. *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan
- b. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
- c. *Job Knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan
- d. *Creativeness* : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- e. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
- f. *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
- g. *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya
- h. *Personal Qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

### 2.2.3.5. Kinerja dalam Perspektif Islam

Dalam al-Qur'an, Allah SWT berfirman kepada umatnya untuk dapat bekerja sebaik-baiknya, dengan menjauhi laranganNya dalam semua aspek kehidupan, baik itu dalam hal ibadah ritual ataupun ibadah sosial. Allah telah menjanjikan balasan bagi orang yang banyak melakukan kebaikan (*amal saleh*) dengan kehidupan yang baik/*thoyyiba* :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

*Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan*  
(Sumber : Q.S. An Nahl:97)

Secara umum ayat di atas menjelaskan tentang pahala bagi orang yang beramal shaleh, yaitu kehidupan yang baik. Seseorang dinilai beramal shaleh jika dapat memelihara nilai-nilai yang baik. Amal shaleh menurut Abduh adalah perbuatan yang bermanfaat untuk pribadi, kelompok dan manusia secara keseluruhan (Shihab, 2003 dalam Nurdiana, 2011). Adapun yang dimaksud *wahua mukminun* adalah menggaris bawahi syarat mutlak bagi penilaian amal. Setiap amal baik yang tidak disertai iman, dampaknya hanya sementara di dunia. Adapun kalimat *hayatan thoyyibatan* para ulama salaf menafsirkan dengan “kebahagiaan hidup” atau “rezeki yang halal” dan kebaikan-kebaikan lainnya (Nurdiana, 2011)

Jika dikaitkan dengan kinerja, maka ayat ini mendorong untuk melakukan amal yang baik, sekecil apapun akan diberi pahala. Dengan demikian, kinerja

seseorang dapat diukur dari seberapa jauh melaksanakan amal sesuai aturan agama.

عن جابر بن عبد الله قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا اللَّهَ وَاجْمِلُوا فِي الطَّلَبِ فَإِنَّ نَفْسًا لَنْ تَمُوتَ حَتَّى تُسْتَوْفَى رِزْقُهَا وَإِنْ أَبْطَأَ عَنْهَا فَاتَّقُوا اللَّهَ وَاجْمِلُوا فِي الطَّلَبِ خُذُوا مَا حَلَّ وَدَعُوا مَا حُرِّمَ

*Nabi bersabda: Wahai manusia, bertaqwalah pada Allah, berbuatlah yang indah dalam mencari rizki, sesungguhnya setiap orang tidak akan mati sampai dicukupi rizkinya sekalipun terlambat, maka bertaqwalah kepada Allah, berbuatlah yang indah dalam mencari rizki, ambil yang halal jauhi yang haram (H.R.Ibnu Majah :2135)*

Pengertian *ajmilun fi tholabiddunya* dalam hadist di atas adalah bekerja dengan baik dari sisi syari'at dan terpuji dari sisi adat dengan cara yang halal, berpegang teguh pada syariat Allah, dan tidak terlalu berlebihan sehingga menyebabkan lupa kepada Allah SWT (Nurdiana, 2011). Hadist tersebut memerintahkan agar bekerja dilakukan dengan maksimal dan penuh kualitas, yaitu melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai serta meninggalkan cara-cara yang dilarang oleh syari'at.

Menurut Lukman (2011) karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Bekerja merupakan “ibadah”

Bekerja merupakan *ibadah*, sebagai seorang muslim bekerja sama artinya dengan mengaktualisasikan keberadaan hidayah Allah yang telah diberikan kepada manusia. Aktivitas bekerja yang dijalankan seorang pekerja muslim terikat dengan motivasi atau keyakinan positif, hal tersebut semata mata untuk mendapatkan ridho Allah Swt, sehingga dengan motivasi ridho Allah Swt semata tersebut maka prinsip kejujuran, amanah, kebersamaan dijunjung tinggi.

## 2. Bekerja dengan azas manfaat dan *maslahat*

Seorang pekerja muslim dalam menjalankan proses produksinya tidak semata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk aset kekayaan. Berproduksi bukan semata-mata karena profit ekonomis yang diperolehnya, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan masyarakat.

## 3. Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal

Seorang pekerja muslim harus menggunakan kemampuan akal fikirannya (kecerdasannya), profesionalitas didalam mengelola sumber daya. Oleh karena faktor produksi yang digunakan untuk menyelenggarakan proses produksi sifatnya tidak terbatas, manusia perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah Allah berikan. Hal ini seiring dengan konsep firman Allah SWT dalam al-Qur'an surat Ar-Rahman : 33

يَمَعَشَرَ الْجِنَّ وَالْإِنْسِ إِنِ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ فَانْفُذُوا  
لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَانٍ ﴿٣٣﴾

*Hai jama'ah jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, Maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya kecuali dengan kekuatan. (Sumber: Q.S. Ar Rahman:33)*

Beberapa ahli tafsir menafsirkan “kekuatan” dengan akal fikiran.

## 4. Bekerja penuh keyakinan dan optimistik

Seorang muslim yakin bahwa apapun yang diusahakannya sesuai dengan ajaran Islam tidak membuat hidupnya menjadi kesulitan (tersirat dalam Al Qur'an, surat Al Mulk ayat 15).

5. Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap *tawazun* (keseimbangan)

Bekerja dalam Islam juga mensyaratkan adanya sikap *tawazun* (keberimbangan) antara dua kepentingan, yakni kepentingan umum dan kepentingan khusus (Husein, 2004). Keduanya tidak dapat dianalisa secara hirarkhis melainkan harus diingat sebagai satu kesatuan. Bekerja dapat menjadi haram jika aktivitas yang dihasilkan ternyata hanya akan mendatangkan dampak membahayakan masyarakat mengingat adanya pihak-pihak yang dirugikan dari aktivitas tersebut

6. Bekerja dengan memperhatikan unsur *kehalalan* dan menghindari unsur *haram* (yang dilarang syariah)

### 2.3. Hubungan antar Variabel

#### 2.3.1. Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Guru dan Karyawan

Kinerja seseorang saat ini tidak hanya bertumpu pada peningkatan kecerdasan intelejensi saja, karena peran hati seseorang juga berdampak pada hasil kinerjanya. Jika hati seseorang tidak stabil maka hal ini mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi. Selain pintar, seorang juga dituntut untuk meningkatkan kecerdasan spiritualnya. Kecerdasan Spiritual memungkinkan seseorang berfikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik, secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan yaitu IQ dan EQ (Idrus, 2002 dalam Amir, 2013). Nilai-nilai yang ada dalam kecerdasan spiritual memperkokoh nilai yang ada di dalam individu (Ginancar 2001:56). Ketika individu itu mempunyai nilai kecerdasan spiritual maka secara tidak langsung dia

mempunyai sebuah nilai yang kokoh di dalam dirinya sehingga akan membantu meningkatkan skill dan kinerjanya dalam sebuah organisasi.

Sumberdaya manusia yang mempunyai SQ yang tinggi akan mempunyai keadaan hati karakter yang kuat dan mampu memberikan manfaat yang positif untuk kepentingan orang lain.

Pernyataan di atas juga memperkuat penelitian Rani *et al*, (2013) yang menghasilkan adanya pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja staf atau karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja guru dan karyawan.

*H<sub>1</sub> : Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan Karyawan secara langsung*

### **2.3.2. Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi dan Kinerja Guru dan Karyawan**

Mangkunegara, 2001 (dalam Pratiwi, 2012) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan organisasi. Faktor individu yang dimaksud adalah integritas psikis (termasuk kecerdasan spiritual) dan fisik. Sedangkan faktor organisasi meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang termasuk budaya organisasi. Artinya, jika faktor individu (kecerdasan spiritual) terpenuhi dengan baik dan faktor organisasi (budaya organisasi yang kuat) maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan organisasi.

Zohar dan Marshall (2001) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual bertumpu pada bagian diri manusia yang berhubungan dengan kearifan di luar ego



atau jiwa sadar dan inilah kecerdasan yang digunakan manusia bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, tetapi juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru. Budaya organisasi yang mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan dan pola perilaku individu dalam organisasi dapat memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja perusahaan ketika disesuaikan dengan nilai dan strategi perusahaan (Bowen dan Ostroff, 2004 dalam Riskin, 2008). Budaya organisasi yang didasari oleh nilai inti (*core value*) masih perlu didukung oleh nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma dan perilaku anggota yang tercermin pada kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh sumberdaya manusianya.

Kotter dan Heskett (1997) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain – lain. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja. Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi.

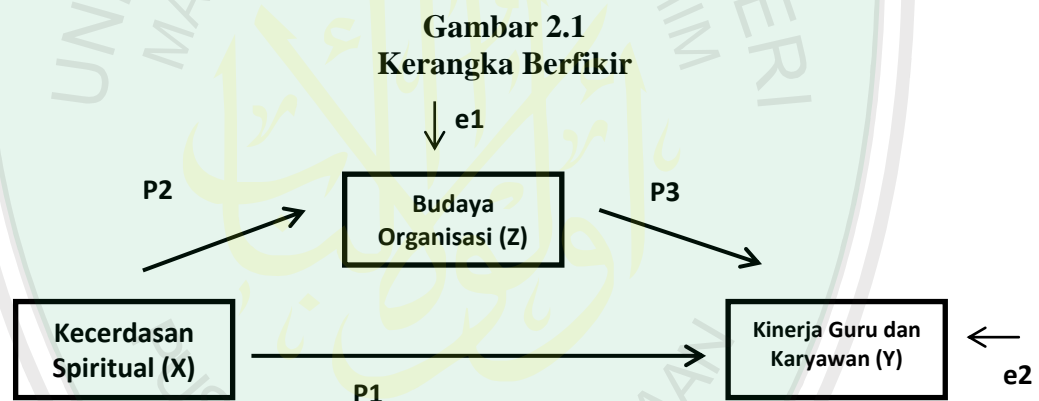
Pernyataan tersebut memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Sulistyarningsih, dkk. (2012) yang menghasilkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat dan kecenderungannya turun terhadap kinerja karyawan kemungkinan disebabkan karena ketika karyawan bekerja mereka



terpengaruh budaya organisasi di instansinya. Di mana ketika budaya organisasi yang berlaku kurang memotivasi atau mendukung karyawan, maka kinerja mereka akan menurun. Riskin (2008) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa organisasi dalam mencapai kinerja yang berkelanjutan dan kompetitif maka perlu mensinergikan antara ESQ dan budaya organisasi dalam mendukung strategi organisasi.

$H_2$  : Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan Karyawan secara tidak langsung melalui Budaya Organisasi

#### 2.4. Kerangka Berfikir



#### 2.5. Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_1$  : Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan secara langsung

$H_2$  : Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan secara tidak langsung melalui budaya organisasi