

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan aktifitas mental. Kemampuan ini berkaitan dengan proses berfikir seseorang. Seorang karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual baik, maka baginya tidak ada informasi yang sulit. Semuanya dapat disimpan dan diolah dan dapat pada waktu yang tepat dan pada saat dibutuhkan diolah dan diinformasikan kembali. Kecerdasan intelektual ini akan mendukung kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.¹

Kecerdasan emosional dan bentuk kecerdasan-kecerdasan yang lain sebetulnya saling menyempurnakan dan saling melengkapi. Emosi menyulut kreatifitas, kolaborasi, inisiatif dan transformasi sedangkan penalaran logis berfungsi mengatasi dorongan-dorongan yang keliru dan menyelaraskan tujuan dengan proses dan teknologi dengan sentuhan manusiawi. Emosi ternyata juga salah satu kekuatan penggerak. Bukti menunjukkan bahwa nilai-nilai dan watak dasar seseorang dalam hidup ini tidak berakar pada IQ tetapi pada kemampuan emosional. Maka, seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang

¹ Budi Tuwono, *SQ Reformation Rahasia Pribadi Cerdas Spiritual GENIUS HAKIKI Tujuh Tahap Kurikulum Kehidupan Proses Penciptaan Kelimpahan Sejati*, Jakarta, PT GramediaPustaka Utama, 2010, hlm 78

baik akan cenderung termotivasi dalam bekerja. Tingkat pemahaman kehendak Tuhan dalam kehidupan setiap pribadi.²

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup seseorang dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Kecerdasan spiritual adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Dengan kecerdasan spiritual yang baik seorang karyawan akan lebih termotivasi untuk giat bekerja, bekerja dengan sungguh-sungguh, dan menghindari kecurangan-kecurangan yang dapat merugikan kepentingan umum.³

Psikologi sumber daya manusia memberikan perhatian terhadap semua aspek dari penerapan berbagai perbedaan. Di antara hal-hal lain, para psikolog industri/organisasi yang berorientasi pada psikologi sumber daya manusia untuk menemukan adanya potensi individu (kecerdasan, bakat, minat, karakteristik kepribadian, keahlian, dan keterampilan), dan kompetensi yang dibutuhkan oleh jabatan-jabatan tertentu, bagaimana cara menilai karyawan yang berpotensi, bagaimana menentukan tingkat kinerja karyawan dan bagaimana melatih para karyawan untuk memperbaiki kinerja kerja.⁴ Ini sangat tergantung dari efektivitas perusahaan melalui kualitas sumber daya manusia yang tersedia di dalamnya

² Budi Tuwono, *SQ Reformation Rahasia Pribadi Cerdas Spiritual GENIUS HAKIKI Tujuh Tahap Kurikulum Kehidupan Proses Penciptaan Kelimpahan...*, hlm 78

³ Budi Tuwono, *SQ Reformation Rahasia Pribadi Cerdas Spiritual GENIUS HAKIKI Tujuh Tahap Kurikulum Kehidupan Proses Penciptaan Kelimpahan...*, hlm 78

⁴ Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana, 2010, hlm 8

karena sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan hasil kerja agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin menjadi penting untuk memenangkan persaingan.⁵

Salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan eektivitas kerja.⁶ Kesuksesan perusahaan bisa dilihat dari hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar jasa karyawannya mampu menampilkan hasil kerja yang optimal karena baik buruknya hasil kerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.⁷ Faktor-faktor yang mempengaruhi hasil kerja karyawan di antaranya yaitu pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana, 2009, hlm 1

⁶ Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga, 2000, hlm 11

⁷ Yuniningsih, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Bumi Askara, 2002, hlm 18

yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah semakin baik atau semakin buruk.⁸

Selanjutnya Aamodt, menjelaskan bahwa psikologi industri atau organisasi dan manajemen sumber daya manusia (*human resource*) yang profesional termasuk di dalamnya praktik psikologi sumber daya manusia juga melakukan penelitian pada bidang gerak seperti teknik penyelesaian karyawan, analisis tugas, tes psikologi dan kepribadian bagi karyawan, evaluasi atau penilaian kinerja, absensi dan evaluasi kerja.⁹ Menurut Siagian salah satu aspek penting dari pertumbuhan dan pemeliharaan citra birokrasi yang positif adalah upaya yang sistematis, programatis, dan berkesinambungan dalam peningkatan kemampuan kerja birokrasi termasuk kemampuan sumber daya manusia. Oleh karena itu sebagai birokrasi dituntut adanya aparatur yang kapabel yaitu sumber daya manusia yang bekerja dengan efisien, efektif dan produktif.¹⁰ Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai

⁸ Ravianto, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga, 1988, hlm 20

⁹ Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana, 2010, hlm 8

¹⁰ Komaruddin Sastradipoera, *Pengantar Manajemen Perusahaan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2009, hlm 157

dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.¹¹

Perusahaan PT perkebunan cinta manis memiliki tugas dan fungsi memberikan pelayanan yang bersifat administratif. Sebagai organisasi yang berhadapan langsung dengan kinerja karyawan. Hal ini bisa ditunjukkan oleh para karyawan yang dapat menyelesaikan permasalahan kinerjanya secara cepat, dan juga menghindari kecurangan yang dapat merugikan perusahaan. Dengan begitu tujuan dari organisasi perusahaan dapat tercapai. Perusahaan PT perkebunan cinta manis ini merupakan sebuah perusahaan gula di daerah cinta manis kabupaten ogan ilir. Daerah ini secara geografis berada di arah Propinsi Sumatera Selatan. Pada tahun 2015 jumlah seluruh karyawan di Perusahaan ini mencapai 990 orang.

Menurut Robbins, kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan bakat-bakat sejenis. Dari beberapa teori ditemukan bahwa manusia mempunyai bermacam-macam kecerdasan, atau disebut dengan *multiple intelligence*.¹² Dari bermacam-macam kecerdasan tersebut, ada tiga macam kecerdasan dasar, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual, yang telah diteliti oleh beberapa

¹¹ Ivancevich, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta, Bumi Askara, 2007, hlm 57

¹² Goleman, *Multiple Intelligence*, Jakarta, Erlangga, 2006, hlm 22

orang peneliti untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Ketiga kecerdasan tersebut dapat membuat seorang karyawan sukses dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Karena dengan kecerdasan intelektual seorang karyawan dapat memecahkan masalah-masalah yang ada. Kemudian dengan kecerdasan emosional, seorang karyawan dapat mengelolah dan mengatur emosinya agar hubungan dengan orang lain dapat berjalan dengan harmonis.

Dengan kecerdasan spiritual seorang karyawan akan membuat pekerjaannya lebih bermakna dan bernilai. Goleman menyebutkan pengaruh kecerdasan intelektual IQ hanyalah sebesar 20%, sedangkan 80% dipengaruhi oleh faktor lain termasuk didalamnya adalah kecerdasan emosional EQ dan kecerdasan spiritual SQ, sehingga dengan kata lain IQ dapat dikatakan gagal dalam menerangkan atau berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang. Bahkan para psikolog sekarang ini dalam melakukan proses rekrutmen karyawan tidak hanya mempertimbangkan kecerdasan intelektual saja tetapi juga kecerdasan-kecerdasan lain. Dalam konteks pekerjaan, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan. Realitas menunjukkan, seringkali kita tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi.

Kecerdasan Spiritual merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Seorang karyawan perlu menyadari nilai-nilai kehidupan yang tidak hanya pada masalah material saja tapi juga spiritual. Karena, ketika orang itu pintar dan sukses dalam hidupnya, namun tidak mempunyai pegangan hidup yang baik (kecerdasan spiritual), maka kemungkinan untuk melakukan penyimpangan sangat besar. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu IQ dan EQ. Di samping itu, karyawan harus mempunyai perilaku disiplin dan kebiasaan yang positif. Pembiasaan positif sejak dini sangatlah penting, sebab dengan sikap habit (kebiasaan) dapat membentuk sebuah sikap disiplin diri. Penanaman disiplin sejak dini di landasi oleh kenyataan bahwa disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk mencapai cita-cita.¹³ Disiplin juga mempunyai arti proses melatih pikiran dan karakter individu secara bertahap sehingga menjadi seseorang yang memiliki kontrol diri dan berguna bagi masyarakat.¹⁴

Selanjutnya harus diingat, bahwa di dalam perilaku atau perbuatan disiplin terkandung pemahaman dan pengertian yang jauh lebih mendalam dari

¹³ Ngainun Naim, *Character Building, Optimulisasi Peran Pendidikan dalam Pengembangan Ilmu dan Pembentukan Karakter Bangsa*, Yogyakarta, Ar-Ruz Media, 2012, hlm 145

¹⁴ Ariesandi S, *Rahasia Mendidik Anak Agar Sukses dan Bahagia: Tips Praktis dan Teruji Melejitkan Potensi Optimal Anak*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2008, hlm 231

hanya sekedar latihan atau mengetahui perilaku disiplin dari bentuk luar saja.¹⁵ Dari sisi psikopedagogik, disiplin sangat penting bahkan merupakan keharusan bagi pertumbuhan individu. Tumbuh kembang individu tidak hanya secara fisiologis, tetapi juga secara mental dan sosial. Perkembangan diri yang utuh dan sehat secara jasmani, intelektual, emosional, sosial dan spiritual adalah cermin kualitas disiplin yang dialami dan dijalani individu sejak dini dalam kandungan hingga ia lahir, tumbuh dan berkembang menjadi dewasa.¹⁶ Kedisiplinan seseorang akan melahirkan keunggulan diri orang guna meraih tujuan hidup. Tentunya orang yang disiplin, memiliki sikap kesadaran atau kontrol diri yang tinggi dalam bertingkah laku. Hal ini sesuai dengan ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual.

Orang yang *fathanah* (cerdas) pasti bersikap proaktif dan memandang disiplin sebagai konsep dan gambaran diri (*self image*) serta martabat diri (*meaning and self esteem*). Mereka menerjemahkan disiplin secara lebih mendalam dan hakiki, yaitu pola pribatin dalam bentuk keterpanggilan untuk taat dan bertanggung jawab. Dalam pengertian pribatin ini, nurani kita terpanggil untuk berbuat dan siap mempertanggungjawabkan perbuatan tersebut. Inilah sebenarnya yang kita maksudkan disiplin, sebuah perilaku yang keluar secara sejati dari hati nurani, sebuah komitmen untuk setia terhadap hati nurani dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi.¹⁷

¹⁵ Toto Tasmara, *Kecerdasan Ruhaniah (Transcendental Intelligence: Mmembentuk Kepribadian Yang Bertanggungjawab. Profesional, dan Berakhlak)*, Jakarta, Gema Insani, 2001., hlm 216

¹⁶ Maria J. Wantah, *Pengembangan Disiplin dan Pembentukan Moral Pada Anak Usia Dini*, Jakarta, Departemen Pendidikan Nasional, 2005, hlm 143

¹⁷ Toto Tasmara, *Kecerdasan Ruhaniah...*, hlm 217

Membicarakan tentang disiplin perusahaan tidak dapat terlepas dari persoalan atau fenomena perilaku negatif karyawan. Oleh karena itu, kecerdasan spiritual atau nilai-nilai spiritual sangatlah penting untuk ditanamkan kepada individu atau karyawan dengan melalui kebiasaan-kebiasaan yang baik, agar nilai-nilai yang terkandung dalam spiritual dapat terinternalisasi secara baik dalam diri. Dengan nilai-nilai spiritual, diharapkan dapat membentuk mereka menjadi pribadi yang cerdas, ikhlas, memiliki misi hidup yang jelas, memiliki kesadaran yang tinggi, dan memiliki kepekaan sosial yang tinggi kepada sesama.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada tanggal 14 september 2015 di perusahaan PT perkebunan cinta manis ogan ilir merupakan salah satu perusahaan yang memberikan pembinaan spiritual seperti kegiatan *istigosah* yang dilakukan setiap enam bulan sekali. *Istigosah* berarti, permohonan kepada Allah supaya memberikan perlindungan atau keselamatan bahkan kemenangan. Dengan dilakukan kegiatan *istigosah* ini diharapkan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik dalam kinerja pada perusahaan. Selain *istigosah*, ada juga kegiatan pengajian yang dilakukan sebulan sekali. Perusahaan juga menyediakan ruang mushollah dan kegiatan sosial berupa santunan pada anak yatim.

Selanjutnya, pada tanggal 15 september 2015 peneliti melakukan wawancara pada bagian SDM perusahaan mengenai kedisiplinan karyawan, yang menyatakan bahwa karyawan masa bodoh dengan pekerjaannya, mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja, dan sering terlambat dari yang dijadwalkan perusahaan. Hal ini akan

berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi terhambat. Dari sisi lain ada juga karyawan yang mentaati peraturan, beberapa karyawan ini tidak suka dengan yang namanya melanggar peraturan perusahaan sehingga karyawan ini suka mendapat pujian dari atasannya, berikut petikan wawancaranya :

“ada beberapa karyawan yang masa bodoh dengan pekerjaannya, mereka sering terlambat, pada jam kerja mereka suka seenaknya keluar, sering absen, tetapi ada juga karyawan yang suka mentaati peraturan perusahaan dan bahkan dari beberapa karyawan tersebut suka mendapat pujian dari rekan kerja dan atasannya atas kedisiplinan karyawan tersebut.”

Permasalahan-permasalahan ini seharusnya tidak terjadi jika para karyawan memiliki kompetensi, kemampuan, dan pencapaian prestasi yang baik yang didukung oleh kecerdasan-kecerdasan yang dapat mendukung kinerjanya dalam bekerja. Di perusahaan ini sendiri sebagian besar karyawannya sudah mengenyam pendidikan tinggi. Itu artinya secara intelektual mereka sudah dibekali ketika mengenyam perguruan tinggi. Namun kecerdasan intelektual saja belum cukup untuk membuat kinerja karyawan ini menjadi meningkat.

Kedisiplinan sering dikaitkan dengan ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap tata tertib, kaidah-kaidah serta aturan-aturan yang berlaku. Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam berbagai aktifitas manusia sebagai salah satu alat untuk mencapai tujuan. Sebagaimana dikemukakan oleh Amir Daien, menjelaskan bahwa disiplin sebagai adanya kesediaan untuk memenuhi peraturan-peraturan dan larangan-larangan, kepatuhan disini bukan hanya patuh karena adanya tekanan-tekanan dari luar, melainkan kepatuhan yang di dasari oleh adanya kesadaran tentang nilai dan pentingnya peraturan-peraturan dan larangan tersebut. Selain itu, ditinjau dari aspek kecerdasan spiritualnya, perusahaan juga

memiliki kesadaran diri yang tinggi khususnya dalam beribadah dan mereka juga mempunyai kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.

Berdasarkan fenomena di atas, apabila seseorang tidak dapat mengelola dan memanagerkan dirinya sendiri maka akan mudah timbulnya stres atau depresi dalam bekerja, terlebih lagi jika dibarengi dengan kuatnya iman dan kurangnya seseorang dalam beribadah kepada Tuhannya. Dalam hal inilah diperlukannya kecerdasan spiritual dalam diri seseorang agar dapat mengatasi berbagai persoalan yang terjadi di dalam hidup. Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kecerdasan Spiritual Dengan Kedisiplinan Karyawan Pada PT Perkebunan Cinta Manis Ogan Ilir”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu Adakah hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kedisiplinan karyawan pada PT perkebunan cinta manis ogan ilir ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kedisiplinan karyawan pada PT perkebunan cinta manis ogan ilir.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi berbagai pihak:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat guna mengembangkan literatur ilmu manajemen Sumber Daya Manusia khususnya variabel dan kecerdasan spiritual SQ terhadap kedisiplinan karyawan di institusi perusahaan dan memberikan manfaat untuk memperkaya pengetahuan dan informasi dalam bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan aplikasi praktis bagi para manajer SDM untuk terus mengembangkan dan mengelola faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Manfaat praktis khususnya tentang kecerdasan spiritual SQ terhadap kedisiplinan karyawan, sehingga para manajer SDM dapat merumuskan beberapa kebijakan terkait kecerdasan ini. Sedangkan untuk karyawan diharapkan bisa menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual dan bisa ikut berpartisipasi dalam menegakkan kedisiplinan pada perusahaan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran nyata dan efektif mengenai kedisiplinan agar peningkatan kinerja bagi institusi yang diteliti oleh peneliti sendiri yakni pada PT Perkebunan Cinta Manis Ogan Ilir.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang kedisiplinan dilakukan oleh Eva Fairuzia, dengan judul “Pelaksanaan shalat dhuha dalam meningkatkan kecerdasan spiritual (SQ) Siswa

kelas VII Madrasah Tsanawiyah Negeri Pundong bantul.”¹⁸ Hasil penelitian ini menunjukkan pelaksanaan shalat dhuha di MTs Negeri Pundong Bantul yang dilaksanakan setiap hari pukul 06.45 ternyata memberikan dampak terhadap peningkatan spiritual siswa.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Melina Sari mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam Jurusan Psikologi Islam IAIN Raden Fatah Palembang pada tahun 2013 yang berjudul “ *Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Perilaku Prosocial Pada Santriwati Pondok Pesantren Putri Azzahra 13 Ulu Palembang*”. Hasil penelitian ini menunjukkan $r=0,717$ dan $p=0,000 < 0,05$ maka hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kecerdasan Spiritual dengan Perilaku Prosocial Pada Santriwati Pondok Pesantren Putri Azzahra 13 Ulu Palembang.¹⁹

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Sara Hennessy mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Unggul pada tahun 2011 yang berjudul “*Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Di Jakarta Pusat*”. Hasil penelitian ini menunjukkan $r=0,516$ dan $p=0,000 < 0,05$ maka hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Di Jakarta Pusat.²⁰

¹⁸ Eva Fairuzia, *Pelaksanaan Shalat Dhuha Dalam Meningkatkan Kecerdasan Spiritual (SQ) Siswa Kelas VII Madrasah Tsanawiyah Negeri Pundong Bantul*, Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2013

¹⁹ Melina Sari, *Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Perilaku Prosocial Pada Santriwati Pondok Pesantren Putri Azzahra 13 Ulu Palembang*, Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam Negeri IAIN Raden Fatah Palembang, 2013

²⁰ Sara Hennessy, *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Di Jakarta Pusat*, Fakultas Psikologi Universitas Unggul, 2011

Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis sangatlah berbeda, baik itu dari variabel yang mana penulis hanya menggunakan variabel kecerdasan spiritual dan kedisiplinan karyawan, lokasi penelitian yaitu di PT Perkebunan Cinta Manis Ogan Ilir, subjek penelitian yaitu karyawan bagian administrasi atau kantor PT Perkebunan Cinta Manis Ogan Ilir, maupun perbedaaan skala sebagai alat untuk pengambilan data pada penelitian ini lain-lain.