

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.¹⁸

Pendapat para ahli tentang kinerja yang dikutip suastha diantaranya menurut bernadin dan russel, kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut soeprihanto, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil seseorang karyawan selama periode tertentu, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut sentngono, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.¹⁹

Dari definisi-definisi tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

¹⁸ Juliansyah Noor. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup. 2013. Hlm 270

¹⁹ Abu Fahmi. Op Cit. Hlm 179

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja ialah pelaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²⁰

Hal ini seperti firman Allah SWT dalam surat An-Najm ayat 39-41, yang berbunyi :

﴿٤٠﴾ يُرَىٰ سَوْفَ سَعْيِهِۦ رَوْءَانًا ﴿٣٩﴾ سَعَىٰ مَا إِلَّا لِإِنْسِنَ لَيْسَ وَأَنَّ

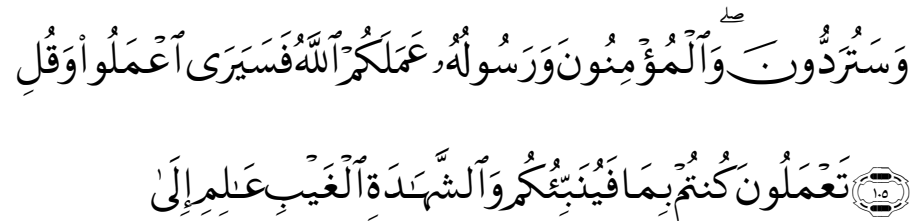
﴿٤١﴾ الْأَوْفَىٰ الْجَزَاءَ يُجْزَاهُ ثُمَّ

Artinya : “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan

²⁰ Irham Fahmi. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2016. hlm. 138

(kepadanya), kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.”(Q.S An-Najm: 39-41).²¹

Hal ini juga seperti firman Allah SWT dalam surat At-Taubah ayat 105, yang berbunyi :



Artinya : *"Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*(Q.S At-Taubah:105)²²

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dalam suatu perusahaan, terdapat beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut mangkunegara antara lain sebagai berikut:

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu: kemampuan potensi dan kemampuan reality. Seorang pegawai seharusnya memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan memiliki kemampuan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

²¹*Al-Qur'an In Word*. diakses tanggal 2 maret 2020

²²*Al-Qur'an In Word*. diakses tanggal 2 maret 2020

- b. Faktor motivasi, motivasi berbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja, motivasi sangatlah penting untuk mencapai visi dan misi, menjadi seseorang pegawai hendaknya merupakan motivasi yang terbentuk dari awal, bukan karena keterpaksaan atau kebetulan.²³

Adapun menurut Robert L, Mathis dan John H Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukasn
- e. Hubungan karyawan dan organisasi.²⁴

3. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Yader, sebagaimana dikutip oleh B.Siswanto Sastrohadiwiryo , pengukuran produktivitas kinerja meliputi kriteria sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja (*quality of work*), yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- b. Kuantitas kerja (*quantity of work*), yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
- c. Kreativitas (*creativity*), yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dalam tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.

²³ Irham. Ibid hlm. 139

²⁴ Juliansyah Noor. Op Cit. Hlm 280

- d. Kerja sama (*cooperation*), yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan yang lain (sesama anggota organisasi).
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- f. Ketergantungan (*dependability*), yaitu suatu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- g. Inisiatif (*initiative*), yaitu tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- h. Kualitas pribadi (*personal quality*), yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.²⁵

4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Ruky, ada sejumlah tujuan yang biasanya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem manajemen kinerja:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan. Karyawn bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar prestasi yang harus dicapai, dan meneliti serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu yang ditentukan.

²⁵ Idri. *HADIS EKONOMI Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*. Jakarta: Prenadamedia Group. Cetakan Ke-2. 2016. Hlm 318-319

- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.
- c. Merangsang minat pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan dengan memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi mereka.
- d. Membantu perusahaan untuk menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat.
- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gajinya atau imbalannya sebagai bagian kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya dengan pekerjaan.²⁶

B. Kompetensi Syariah

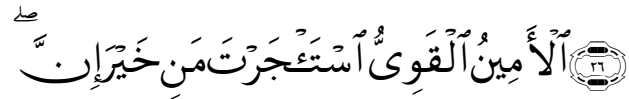
1. Pengertian Kompetensi Syariah

Dalam bahasa adalah ahliyah yang berarti kelayakan, dalam istilah syar'i ialah keyakinan seorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak-hak yang wajib dia dapatkan.²⁷

²⁶ Abu Fahmi. Op Cit. Hlm 179-180

²⁷ Hayatul Muthmainnah. *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)*. Jurnal Ekonomi Islam Uin Syarif Hidayatullah Jakarta. Volume 8, Nomor 1, Mei 2017

Merujuk kepada firman Allah SWT, dalam surat Al-Qashash ayat 26, yang berbunyi



Yang artinya :”*karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya*”.²⁸

Ayat tersebut memberikan pemahaman bahwa Islam mendorong umat untuk memilih pekerjaan atau calon karyawan berdasarkan dua dimensi kompetensi, yaitu lahiriah dan batiniah.²⁹

Kompetensi lahiriah didefinisikan sebagai kekuatan yang pengertiannya dapat dibedakan atau tergantung dari: jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikul seorang pekerja. Ibnu Taimiyah dalam Abu Sinn pada bukunya mengatakan, definisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang melingkupinya.

Kompetensi batiniah dapat didefinisikan sebagai sifat atau karakter dapat dipercaya atau jujur dan amanah, yang juga merupakan salah satu sifat utama Nabi Muhammad saw, yaitu *sidiq*. Dalam hal ini Rasul pernah bersabda: *“ketika engkau menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran.* Dikatakan, hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasul bersabda, *ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka*

²⁸ *Al-Qur'an In Word*

²⁹ *Ibid.* 159

tunggulah kehancuran.” Amanah merupakan faktor penting yang menentukan kepatutan dan kelayakan seseorang untuk menjadi karyawan pada lembaga keuangan syariah.³⁰

Adapun kemampuan terkait dengan *bakatalamiah* dan *kapabilitas* (kecakapan dan pengetahuan) yang dikembangkan. Terkadang orang menyebutnya dengan kompetensi, ketika ia menghasilkan kinerja yang tinggi.³¹ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk meningkatkan prestasi kerja melalui aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan serangkaian pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

2. Kriteria Kompetensi SDM Syariah

Ada empat kompetensi yang harus dimiliki, yaitu sebagai berikut:

- a. Kompetensi inti, perbankan syariah membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pandangan dan keyakinan yang sesuai dengan visi dan misi perbankan syariah.
- b. Kompetensi perilaku, yang diutamakan dari kompetensi ini adalah kemampuan sumber daya manusia untuk bertindak efektif, memiliki semangat islami, fleksibel, dan memiliki jiwa ingin tahu yang tinggi.
- c. Kompetensi fungsional, kompetensi ini berbicara tentang *background* dan keahlian.

³⁰ Abu Fahmi. Loc Cit. Hlm 159

³¹ Taufiq Amir. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana. 2017. Hlm 17

- d. Kompetensi manajerial, dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu menjadi *team leader*, cepat menangkap perubahan, dan mampu membangun hubungan dengan yang lain.³²

3. Nilai Kompetensi Syariah

Culture fit dalam konteks amanah jika dikembangkan lebih lanjut dapat berupa kompetensi-kompetensi, yang merupakan pencerminan dari sifat atau asma Allah seperti:

a. Kejujuran

Selayaknya sumber daya manusia perbankan syariah mengutamakan kejujuran seperti praktik dalam memasarkan produk, SDM juga tahu akan pentingnya kejujuran seperti yang di ajarkan Rasulullah dalam praktik bisnis. Kejujuran disini menekankan kepada dua sisi yaitu jujur pada nasabah dan juga jujur pada perusahaan, yaitu bank syariah itu sendiri.³³ Seperti firman Allah SWT dalam (Q.S At-Taubah:119)

الصَّٰدِقِيْنَ مَعَ وَكُوْنُوْا لِلّٰهِ اَتَّقُوْا اٰمِنُوْا الَّذِيْنَ يَتَّئِبُوْا

Artinya : " hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar".³⁴

³² Abu Fahmi. Loc Cit. Hlm 129

³³ http://www.kompasiana.com/guzelsulaiman/sdm-perbankan-syariah_5758434c329773b710365892 diakses 20 Maret 2020

³⁴ *Al-Qur'an In Word*. diakses tanggal 20 maret 2020

b. Tanggung jawab

Merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku dan perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sesuatu sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.³⁵ Allah swt telah berfirman dalam (Q.S Al-Mu'minun: 8)

رَاعُونَ وَعَهْدِهِمْ لِأَمْنَتِهِمْ وَالَّذِينَ

Artinya : "*dan sungguh beruntung orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya*".³⁶

c. Visioner (wawasan masa depan)

d. Disiplin

e. Adil

f. Bisa bekerja sama

g. Peduli³⁷

C. Etos Kerja Islam

1. Pengertian Etos Kerja Islam

Islam adalah agama yang menyuruh umatnya bekerja keras, kenyataan ini dapat terlihat dari serangkaian firman Allah dalam Al-Qur'an yang sangat menekankan arti penting bekerja. Bekerja keras adalah implikasi dari etos kerja

³⁵http://karakterbangkit.blogspot.com/2017/09/tanggung-jawab-dalam-islam_14.html?m=1 diakses 20 Maret 2020

³⁶*Al-Qur'an In Word*. diakses tanggal 20 maret 2020

³⁷Abu Fahmi. Op Cit. Hlm 160

Islam itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad saw, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras dapat menghapus dosa dari Allah, tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya sendiri.

Etos kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari sistem keimanan atau akidah Islam berkenaan dengan kerja.³⁸ Etos kerja Islam memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, agar bisa memperoleh apa yang menjadi tujuan kerja itu sendiri.

Etos kerja Islam menekankan pada kerja sama dalam bekerja, dan konsep konsultasi yang terlihat sebagai jalan untuk mengatasi rintangan atau masalah dan menghindari kesalahan. Hubungan sosial dalam bekerja merupakan pendorong yang bertujuan untuk mempertemukan kebutuhan seseorang dan membuat keseimbangan antara kebutuhan individu dan kehidupan sosial.

Etos kerja islam memberikan tekanan pada kerja yang rata-rata dapat membantu pertumbuhan atau kemajuan personal, penghargaan terhadap diri sendiri atau orang lain, kepuasan kerja, dan pemberdayaan diri. Adanya tekanan untuk bekerja keras dipandang sebagai kebaikan, dan barang siapa yang bekerja keras maka akan lebih mungkin mendapatkan kemajuan dalam hidup.³⁹

³⁸ Asifudin. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press. 2004. Hlm 32

³⁹ Hamdi Agustin. Loc Cit. Hlm 53

2. Ciri-ciri Etos Kerja Muslim dalam Organisasi

Ciri-ciri yang mempunyai dan menghayati etos kerja islam akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam. Bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah Ta'ala yang akan memuliakan dirinya, memanusiaakan dirinya sehingga bagian dari manusia pilihan.

Ada beberapa ciri etos kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

a. *Al-Shalah* (baik dan manfaat)

Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok.

b. *Al-Itqan* (kemantapan dan *perfectness*)

Kualitas kerja yang *itqan* atau *perfect* merupakan sifat pekerjaan, kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang Islami. Untuk itu diperlukan dukungan pengetahuan dan *skill* yang optimal. Dalam konteks ini, Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih.

c. *Al-Ihsan* (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan:

- 1) Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan makna ini pengertiannya sama dengan *itqan*. Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat

yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat.

2) Mempunyai makna lebih baik dari prestasi dan kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya.

d. *Al-Mujahadah* (kerja keras dan optimal)

Meletakkan kualitas *Mujahadah* dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri, dan agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah. Dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh ulama yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya.

e. *Tanafus* dan *ta'awun* (berkompetisi dan tolong-menolong)

Dalam Al-Quran ada juga menyeruhkan persaingan dalam kualitas amal saleh. Pesan persaingan ini kita dapati dalam beberapa ungkapan Qur'ani yang bersifat *amar* atau perintah.

f. Mencermati nilai waktu.

Keuntungan atau kerugian manusia banyak ditentukan oleh sikapnya terhadap waktu. Sikap imani adalah sikap yang menghargai waktu sebagai karunia Ilahi yang wajib disyukuri.

Secara teoritis, kaum muslimin mempunyai etos kerja yang demikian kuat dan mendasar, karena didasari adanya iman, berhubungan langsung dengan kekuasaan Allah dan merupakan persoalan hidup dan mati.⁴⁰

3. Faktor-Faktor Etos Kerja

secara umum, faktor-faktor yang mempengaruhi Etos kerja juga dapat digolongkan ke dalam dua kelompok besar, internal dan eksternal.

- a. Kelompok internal, motivasi merupakan faktor yang cukup dominan, motivasi adalah keinginan (*desire*) dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak. Dalam bahasa yang lain, motivasi adalah suatu rangsangan dari dalam dan gerak hati yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu aktivitas atau tindakan.⁴¹
- b. Kelompok eksternal, faktor yang berasal dari luar individu tersebut, seperti lingkungan kerja, hingga lingkaran pertemanan.

D. Kecerdasan Spiritual

1. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menangkap makna sebuah perilaku dalam konteks yang lebih luas.⁴² Kajian tentang spiritualitas berakar pada filsafat spiritualisme, yakni aliran yang menyatakan bahwa pokok dari realitas adalah spirit, jiwa dunia yang meliputi alam semesta dalam segala

⁴⁰ Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani. 2003. Hlm. 40-41

⁴¹ Abdul Jalil. *Spiritual Eterpreneurship*. Yogyakarta: PT.Lkis Printing Cemerlang. 2013. Hlm. 71

⁴² Abdul Jalil. *Ibid*. Hlm. 6

tingkatan aktivitasnya, sebagai penyebab dari aktivitasnya, pemerintah dan bimbingan (peunjuk) dan bertindak sebagai penjelasan yang lengkap dan rasional.

Schreurs mendefinisikan spiritualitas sebagai hubungan persoalan seseorang terhadap sosok transenden. Spiritualitas mencakup *inner life* individu, idealisme, sikap, pemikiran, perasaan, dan pengharapannya kepada yang mutlak. Spiritualitas juga mencakup bagaimana individu mengekspresikan hubungannya dengan sosok transenden tersebut dalam kehidupan sehari-harinya.

Elkins menunjukkan spiritualitas sebagai cara individu memahami keberadaan maupun pengalaman dirinya. bagaimana individu memahami keberadaan maupun pengalamannya dimulai dari kesadarannya mengenai adanya realitas transenden (berupa kepercayaan kepada tuhan, atau apa pun yang dipersepsikan individu sebagai sosok transenden) dalam kehidupan dan dicirikan oleh nilai-nilai yang dipegangnya.

Dengan demikian, spiritualitas adalah kesadaran manusia akan adanya relasi manusia dengan tuhan, atau sesuatu yang dipersepsikan sebagai sosok transenden. Spiritualitas mencakup *inner life* individu, idealisme, sikap, pemikiran, perasaan dan pengharapan kepada yang mutlak serta bagaimana individu mengekspresikan hubungan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.⁴³

⁴³Ibid. Hlm. 23-24

2. Ciri-Ciri Kecerdasan Spiritual

Roberts A.Emmons menyebut lima ciri utama yang dimiliki oleh mereka yang cerdas secara spiritual, yakni:

- a. Kemampuan untuk mentransendensikan yang fisik dan yang material
- b. Kemampuan untuk mengalami tingkat kesadaran yang memuncak
- c. Kemampuan untuk menyakralkan pengalaman sehari-hari
- d. Kemampuan untuk menggunakan sumber-sumber spiritual untuk menyelesaikan masalah, serta kemampuan untuk berbuat baik
- e. Kemampuan untuk berbuat baik, memberi maaf, mengekspresikan terima kasih, sederhana dan bersahaja, serta menunjukkan kasih sayang dan kebijaksanaan.⁴⁴

Ada dua belas ciri khas seorang manusia yang memiliki kecerdasan spiritual, yakni:

- a. Kesadaran diri: Mengetahui apa yang diyakini beserta nilai yang memotivasinya. Kesadaran ini pada gilirannya akan menuntun ke arah tujuan hidup yang paling dalam.
- b. Spontanitas: Menghayati dan mengrespon momen dan semua yang dikandungnya
- c. Terbimbing oleh visi dan nilai: Bertindak berdasarkan prinsip dan keyakinan yang dalam dan hidup sesuai dengannya.

⁴⁴ Abdul Jalil. Ibid. Hlm 6

- d. Holisme: Kesanggupan untuk melihat pola-pola, hubungan-hubungan dan keterkaitan-keterkaitan yang lebih luas. Kesadaran akan keterlibatan yang kuat.
- e. Kepedulian: Sifat “ikut merasakan” dan empati dalam bingkai simpati universal
- f. Menghargai keragaman: Menghargai perbedaan orang lain dan situasi-situasi yang asing dan tidak mencercahnya
- g. Independensi terhadap lingkungan: Kesanggupan untuk berbeda dan mempertahankan keyakinan saya sendiri
- h. Kecenderungan untuk menanyakan pertanyaan fundamental
- i. Kemampuan untuk membingkai ulang: Berpinjak pada problem atau situasi yang ada untuk mencapai gambaran lebih besar, konteks lebih luas
- j. Memanfaatkan kemalangan secara positif: kemampuan untuk menghadapi dan belajar dari kesalahan-kesalahan, untuk melihat problem-problem sebagai kesempatan.⁴⁵

3. Manfaat Menerapkan Kecerdasan Spiritual

Ada beberapa manfaat yang didapatkan dengan menerapkan kecerdasan spiritual sebagai berikut:

- a. Kecerdasan spiritual telah menyalahkan manusia untuk menjadi manusia seperti adanya sekarang dan memberikan potensi untuk menyalahkan lagi, untuk tumbuh dan berubah

⁴⁵Abdul Jalil. Ibid. Hlm 105-106

- b. Untuk menjadi kreatif, luwes, berwawasan luas, atau spontan secara kreatif
- c. Untuk berhadapan dengan masalah eksistensial
- d. Pedoman saat berada pada masalah yang paling menantang
- e. Untuk menjadi lebih cerdas secara spiritual dalam beragama
- f. Untuk menyatuhkan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal
- g. Untuk mencapai perkembangan diri yang lebih utuh karena setiap orang memiliki potensi untuk itu
- h. Untuk berhadapan dengan masalah baik dan jahat, hidup dan mati, dan asal-usul sejati dari penderitaan dan keputusan manusia.
- i. M.Quraish Shihab dalam bukunya mengatakan bahwa kecerdasan spiritual melahirkan iman yang kukuh dan ras kepekaan yang mendalam.⁴⁶

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian
1	Hayatul muthmainnah (2016) ⁴⁷	Analisis pengaruh kompetensi syariah, kompensasi islami dan kecerdasan spiritual terhadap	Meneliti pengaruh kompetensi syariah, kecerdasan spiritual terhadap kinerja	Menambahkan variabel etos kerja islam sebagai variabel independen. Objek penelitian ini adalah bank

⁴⁶ Wahab, Umiarso. *Kepemimpinan Pendidikan Dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2013. Hlm 58-59

⁴⁷ Hayatul Muthmainnah. *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)*. Jurnal Ekonomi Islam Uin Syarif Hidayatullah Jakarta. Volume 8, Nomor 1, Mei 2017

		kinerja karyawan (studi kasus bank muamalat cabang ternate)	karyawan	Syariah mandiri prabumulih
2	Nino megiawan febriantoro (2016) ⁴⁸	Pengaruh etos kerja islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada bank syariah mandiri kc ciputat)	Meneliti pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan	Menambahkan variabel kompetensi syariah, kecerdasan spiritual sebagai variabel independen, dan objek penelitian ini adalah bank Syariah mandiri prabumulih
3	Alifah diana rosdaranita (2017) ⁴⁹	Pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di cv. Sidiq manajemen yogyakarta	Meneliti Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan	Menambahkan variabel kompetensi syariah, etos kerja islam sebagai variabel independen, dan objek penelitian ini adalah bank Syariah mandiri prabumulih
4	Karimatun nisa (2015) ⁵⁰	Pengaruh kompetensi islami karyawan terhadap kinerja karyawan (studi	Meneliti Pengaruh kompetensi islami karyawan terhadap kinerja	Menambahkan variabel etos kerja islam, kecerdasan spiritual sebagai

⁴⁸ Nino Megiawan Febriantoro. Skripsi. *Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. 2015

⁴⁹ Alifah Diana Rosdaranita. *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di CvSidiq Manajemen Yogyakarta*. Skripsi Dakwah dan Komunikasi. Universitas UIN Kalijaga Yogyakarta. 2017

⁵⁰ Karimatun Nisa. *Pengaruh Kompetensi Islami Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Cv Djarum Mulia Embroidery Semarang)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang 2015

		kasus cv djarum mulia embroidery semarang)	karyawan	variabel independen, dan objek penelitian ini adalah bank Syariah mandiri prabumulih
5	Mayya puji febriana (2009) ⁵¹	Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan pada bank pembiayaan rakyat syariah artha mas abadi kabupaten pati	Meneliti Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan	Menambahkan variabel kompetensi syariah, kecerdasan spiritual sebagai variabel independen, dan objek penelitian ini adalah bank Syariah mandiri prabumulih
6	Nawal ika susanti (2017) ⁵²	pengaruh keterampilan interpersonal, etos kerja islam, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT.BRI syariah kantor cabang pembantu genteng kab.banyuwangi	Meneliti Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan	Menambahkan variabel kompetensi syariah, kecerdasan spiritual sebagai variabel independen, dan objek penelitian ini adalah bank Syariah mandiri prabumulih
7	Cahyo tri wibowo (2015) ⁵³	analisis pegaruh kecerdasan emosional (EQ)	Meneliti Pengaruh kecerdasan	Menambahkan variabel kompetensi

⁵¹Mayya puji febriana. Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan pada bank pembiayaan rakyat syariah artha mas abadi kabupaten pati. Fakultas syariah institut agama islam walisongo semarang. 2009

⁵²Nawal Ika Susanti. *Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Kab.Banyuwangi)*. MALIA: Jurnal Ekonomi Islam. Volume 9, Nomor1. Desember 2017

⁵³Cahyo Tri Wibowo. *Analisis Pegaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) pada Kinerja Karyawan*, Jurnal Bisnis dan Manajemen. Volume. 15, No. 1, 2015

		dan kecerdasan spiritual (SQ) pada kinerja karyawan,	spiritual pada kinerja karyawan	syariah, etos kerja islam sebagai variabel independen, dan objek penelitian ini adalah bank Syariah mandiri prabumulih
--	--	--	---------------------------------	--

Sumber : Dikumpulkan dari beberapa sumber. 2020

Dari ketujuh penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dapat dilihat adanya perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan, perbedaannya terletak pada objeknya yaitu penelitian dilakukan di kota prabumulih peneliti menggunakan variabel kompetensi syariah, etos kerja Islam dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada bank syariah mandiri prabumulih).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada variabel-variabel penelitian Hayatul muthmainnah yang menggunakan variabel pengaruh kompetensi syariah, kompensasi islami dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (studi kasus bank muamalat cabang ternate). Nino megiawan febriantoro menggunakan variabel Pengaruh etos kerja islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada bank syariah mandiri kc ciputat). Alifah diana rosdaranita menggunakan variabel Pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di cv. Sidiq manajemen yogyakarta. Karimatun nisa menggunakan variabel Pengaruh kompetensi islami karyawan terhadap kinerja karyawan (studi kasus cv djarum mulia embroidery semarang). Mayya puji febriana menggunakan variabel Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan pada bank pembiayaan

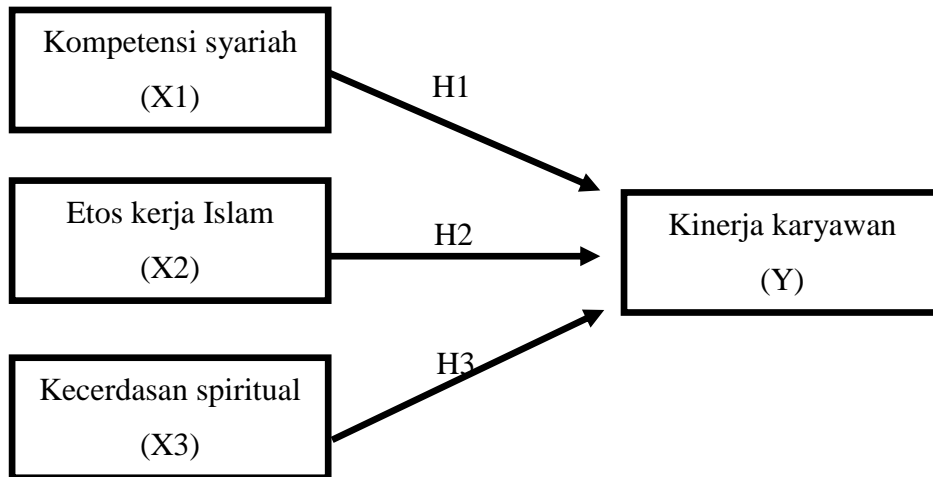
rakyat syariah artha mas abadi kabupaten pati. Nawal ika susanti menggunakan variabel pengaruh keterampilan interpersonal, etos kerja islam, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT.BRI syariah kantor cabang pembantu genteng kab.banyuwangi. Cahyo tri wibowo menggunakan variabel analisis pegaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) pada kinerja karyawan.

F. Kerangka Teori

Uma sekaran dalam bukunya business research mengemukakan bahwa Kerangka teori merupakan model konseptual tentang bagaimana landasan teori yang telah dijabarkan berhubungan secara logis dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sebuah model yang baik dapat menjelaskan hubungan antar variabel penelitian independen dan variabel dependen.⁵⁴

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu kompetensi syariah (X1), etos kerja Islam(X2) dan kecerdasan spiritual(X3) terhadap variabel dependen yaitu, kinerja karyawan(Y). kerangka teori sebagai berikut :

⁵⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2018. Hlm.91

Gambar 2.1**Kerangka teori**

Sumber: data diolah 2020

Keterangan :

Dari kerangka teori diatas, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat tiga variabel independen kompetensi syariah (X1), etos kerja Islam (X2) dan kecerdasan spiritual (X3), selanjutnya terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

G. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui riset. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban dari perusahaan yang telah dirumuskan dalam

perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.⁵⁵

1. Pengaruh Kompetensi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.⁵⁶

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Karimatun nisa yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu, Maka dapat dirumuskan hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh antara variabel kompetensi syariah dengan variabel kinerja karyawan

2. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Asifudin Etos Kerja Islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan dan aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar.⁵⁷

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Mayya puji febriana yang mengatakan bahwa Etos Kerja Islam berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan

⁵⁵ Suliyanto. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2009. Hlm.39

⁵⁶ Hayatul Muthmainnah. *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)*. Jurnal Ekonomi Islam Uin Syarif Hidayatullah Jakarta. Volume 8, Nomor 1, Mei 2017

⁵⁷ Nino Megiawan Febriantoro. Skripsi. *Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. 2015

penelitian terdahulu, Maka dapat dirumuskan hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh antara variabel etos kerja islam dengan variabel kinerja karyawan

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Schreurs mendefinisikan spiritualitas sebagai hubungan persoalan seseorang terhadap sosok transsenden.⁵⁸

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nihayatus zulfa yang mengatakan bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Maka dapat dirumuskan hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh antara variabel kecerdasan spiritual dengan variabel kinerja karyawan.

⁵⁸ Abdul Jalil. Ibid. Hlm 23