

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN SPIRITUAL DENGAN  
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. DELAPAN  
NOL DELAPAN WEST SUKOHARJO**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi*



Oleh :

**ENI SRI PRIHATINI  
NIM F 100 060 196**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2010**

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Peningkatan bidang ekonomi dan industri yang semakin pesat di Indonesia, telah membawa dampak terhadap berbagai sektor kehidupan, diantaranya adalah banyaknya perusahaan yang tumbuh dan berkembang. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak di bidang industri. Organisasi adalah unit yang memproses masukan (*input*) tertentu dari lingkungan menjadi keluaran (*output*) yang diinginkan masyarakat.

Keberhasilan suatu organisasi tak akan lepas dari sumbangan sumber daya manusia yang juga merupakan potensi yang besar, karena manusia memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat melalui sumbangan-sumbangan yang berupa tenaga maupun pikiran-pikirannya. Manusia sebagai anggota organisasi memegang peranan penting bagi usaha mencapai tujuan tersebut. Dalam hal ini dilihat seberapa jauh dukungan yang diberikan manusia tersebut kepada organisasi. Dukungan tersebut dapat berupa motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan semua persoalan maupun yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan.

Sebelum muncul motivasi terlebih dahulu ada motif yang merupakan dorongan yang memberi arah kepada motivasi (Rasimin, 1989). Sedangkan motivasi berhubungan erat dengan perilaku dan prestasi kerja, diarahkan untuk mencapai suatu tujuan dan sangat dipengaruhi oleh perbedaan fisiologis, psikologis dan lingkungan individu.

Motivasi yang tinggi pada karyawan, selama ini telah menjadi topik penting dalam mendorong lajunya perusahaan, karena bagaimana pun motivasi akan berkaitan erat dengan usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam menyokong tujuan perusahaan. Maka perlu kiranya perusahaan memahami pula cara-cara yang benar dalam memotivasi karyawannya.

Proses motivasi itu sendiri akan berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan dan reaksi subyektif semacam apakah yang timbul dalam diri organisme ketika semua itu berlangsung (Jones dalam Rasimin, 1989). Maka perlu kiranya suatu perusahaan benar-benar memahami bagaimana proses motivasi itu bisa dilakukan. Dalam proses motivasi itu sendiri sebenarnya mengandung bentuk semacam umpan balik dari apa yang individu itu kerjakan atau ada hal-hal tertentu yang ingin dicari karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Dilanjutkan oleh Kartono (2003) bahwa motivasi kerja merupakan ide-ide pokok yang selalu berpengaruh besar sikap dan tingkah laku individu saat melakukan suatu pekerjaan. Motivasi yang dimiliki seseorang akan membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerja guna memenuhi kebutuhan. Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kekomplekkan proses ini adalah karena setiap individu begitu jauh berbeda antara satu sama lain. Hal ini tidak memungkinkan untuk membuat suatu hukum universal yang akan memperkirakan bagaimana orang berperilaku dalam keadaan-keadaan tertentu.

Sementara Hasibuan (1996) mendefinisikan motivasi kerja adalah proses mempengaruhi dan mendorong seseorang untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan dan untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama.

McCormick (Mangkunegara, 2001) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Meningkat atau menurunnya motivasi kerja sangat di pengaruhi oleh keadaan di dalam diri individu yang disebut motivasi instrinsik dan di luar individu disebut motivasi ekstrinsik. Hal tersebut dijelaskan oleh Anoraga (1992) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi proses motivasi kerja terdiri dari karakteristik individual, karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi atau lingkungan kerja, yang mana faktor-faktor tersebut sudah tercakup dalam motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang pokok dalam pengembangan apa yang akan dilakukan dan yang akan dapat dilakukan, sehingga motivasi kerja memegang peranan sangat penting dalam memotivasi individu menyelesaikan pekerjaan di lingkungan kerjanya, yang mana pada akhirnya akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Dengan demikian, sangat diharapkan seorang karyawan dapat memiliki motivasi kerja agar perusahaan juga mampu memenuhi target produknya dan mencapai efektivitas produksi yang tinggi, yang berarti produktivitas juga tinggi.

Namun yang terjadi di perusahaan PT. Delapan Nol Delapan West, Sukoharjo, berdasarkan wawancara dengan salah satu staf produksi menunjukkan bahwa dalam hal motivasi bekerja, para karyawan tengah mengalami penurunan, hal ini dilihat dari tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan. PT. Delapan Nol Delapan West merupakan perusahaan di bidang konveksi yang hasil produksinya dikirim ke USA. Dilaporkan karena motivasi menurun sehingga pencapaian target juga berkurang sehingga hal tersebut telah menghambat pengiriman barang hasil produksi pakaian ke USA, dan pada gilirannya perkembangan konveksi kurang lancar.

Fenomena lain yang terjadi di PT. Delapan Nol Delapan West yang cukup merugikan bagi perusahaan adalah seperti: 1) Antar supervisor kurang bisa bekerjasama, terlebih bila terjadi suatu perbedaan. Hal ini bisa terlihat dari saling menunjukkan kemampuan diri di depan atasan dan memperlihatkan ketidakmampuan rekan kerja; 2). Karyawan yang merasa mampu, biasanya menuntut gaji lebih, hal ini menunjukkan kurangnya keiklasan dalam menjalankan tugas; 3) Kedisiplinan kurang, hal ini dapat terlihat dari adanya larangan membawa makanan masuk ke dalam lahan produksi, namun masih banyak karyawan yang membawa makanan ke dalam.

Berbeda dengan fenomena yang dialami oleh perusahaan besar seperti Garudafood di Pati Jawa Tengah. Karena handalnya pemimpin saat itu dalam memotivasi karyawannya, maka Garudafood bisa terselamatan dari kebangkrutan akibat amuk massa pada tahun 1997. Pada saat itu, seluruh jalur distribusi produk

makanannya terhambat, sehingga penjualan Garudafood anjlok drastis. Dengan kepemimpinan Sudhamek yang menjabat sebagai CEO pada waktu itu, ia mampu membangkitkan motivasi karyawan dari segi karakteristik karyawan, sehingga karyawan tetap percaya bahwa perusahaan tersebut akan mampu bertahan. Bahkan, beberapa saat setelah krisis amuk masa berlalu, Garudafood justru memunculkan berbagai ragam inovasi produk (Irwan, 2009).

Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Anoraga (1992) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah karakteristik individu, bahwa sebelum proses motivasi kerja terjadi yaitu adanya kebutuhan yang kemudian diarahkan pada tujuan, maka individu harus memiliki kapasitas dan ketrampilan yang dibutuhkan. Dimana salah satu kapasitas tersebut adalah kecerdasan spiritual. Sehingga dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja yang menurun pada karyawan PT. Delapan Nol Delapan West dipengaruhi juga oleh kecerdasan spiritual yang kurang di kalangan karyawan. Asumsi tersebut diajukan karena mengingat di PT. Delapan Nol Delapan West tidak tersedia sarana maupun kegiatan yang berhubungan dengan ibadah yang dapat menyokong tumbuhnya kecerdasan spiritual bagi para karyawan.

Hasil temuan penelitian oleh Mahmud (2007), menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) telah memberikan kontribusi sebesar 39% dalam meningkatkan motivasi anggota Disfaslanal (Dinas Fasilitas Pangkalan TNI AL). Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Hendrawati (2004), yang menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan spiritual dengan

motivasi kerja karyawan, pada karyawan Prusda Aneka Usaha Pontianak, Kalimantan barat.

Agustian (2001) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berarti kemampuan manusia untuk dapat mengenal dan memahami diri sepenuhnya sebagai makhluk spiritual maupun sebagai bagian dari alam semesta, dan kecerdasan spiritual tersebut akan berkaitan dengan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

Menurut Zohar dan Marshall (dalam Sudibya, 2009) kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup orang lebih bermakna dibandingkan orang lain.

Sinetar (dalam Wibowo, 2009) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai pemikiran yang terilhami. Kecerdasan ini diilhami oleh dorongan dan efektifitas, keberadaan atau hidup keilahian yang mempersatukan kita sebagai bagian-bagiannya. Sedangkan Khavari (dalam Sudibya, 2009) berpendapat bahwa kecerdasan spiritual adalah fakultas dari dimensi non material kita ruh manusia.

Dengan demikian, adanya kecerdasan spiritual yang tinggi akan dapat pula meningkatkan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan, karena dengan kecerdasan spiritual yang tinggi individu berusaha menempatkan tindakan-tindakan dan kehidupan individu ke dalam suatu konteks yang lebih luas dan lebih kaya, serta lebih bermakna termasuk dalam hal pekerjaan, sehingga dalam

melakukan pekerjaan, individu juga termotivasi untuk mencapai target dan menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya.

Namun pada kenyataannya, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi, ada beberapa faktor lain yang juga mempengaruhi munculnya motivasi kerja antara lain, persepsi terhadap lingkungan fisik kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja, dan sebagainya. (Nitisemito, 1996).

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT. Delapan Nol Delapan West sekarang ini cenderung rendah. Diasumsikan bahwa rendahnya motivasi kerja salah satunya dipengaruhi oleh faktor kurangnya kapasitas kecerdasan dan keterampilan yang tercakup dalam kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan. Adanya kecerdasan spiritual penting dalam kehidupan individu, sebab individu akan mampu menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Individu akan mampu menafsirkan bahwa bekerja akan bermakna bagi kehidupannya sehingga individu tersebut akan memaksimalkan kemampuannya bekerja yang berbentuk motivasi kerja guna memaknakan hidup. Atas dasar permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini timbul permasalahan, yaitu: "Apakah ada hubungan antara kecerdasan spiritual dengan motivasi kerja pada karyawan?", maka dari itu dalam penelitian ini dipilih judul: "Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan".

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini, yaitu ingin mengetahui:

1. Hubungan antara kecerdasan spiritual dengan motivasi kerja pada karyawan.
2. Peran kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Tingkat kecerdasan spiritual pada karyawan
4. Tingkat motivasi kerja pada karyawan

## **C. Manfaat penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan akan diperoleh bukti-bukti yang empiris mengenai hubungan antara kecerdasan spiritual dengan motivasi kerja pada karyawan sehingga penelitian ini dapat diambil manfaatnya dari segi:

1. Manfaat praktis:
  - a. Pimpinan perusahaan, sebagai masukan bahwa pengembangan kecerdasan spiritual karyawan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
  - b. Bagi karyawan sebagai tambahan pengetahuan dan masukan tentang pemahaman kecerdasan spiritual individu sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerja.
2. Manfaat teoritis: Bagi ilmuwan dapat sebagai kontribusi ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi.