

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Karyawan adalah sumber daya manusia yang terpenting dalam sebuah lembaga, yakni SDM yang memberikan seluruh tenaga, pikiran, dan kreativitasnya. Peran manusia sebagai sumber daya dalam lembaga semakin diyakini kepentingannya, sehingga semakin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal.¹

Sumber daya manusia adalah aset utama dalam sebuah organisasi/perusahaan, karena merupakan ujung tombak perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga organisasi/perusahaan selalu berupaya untuk memperoleh pegawai atau karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan tugas dan kinerjanya sesuai dengan apa yang diharapkan.²

Perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat bekerja secara produktif dan profesional dengan hasil kinerjanya. Dengan demikian SDM diharapkan dapat memuaskan lembaga sesuai standar kerja yang dipersyaratkan oleh perusahaan. Optimalisasi pendayagunaan SDM ialah untuk memaksimalkan tujuan pencapaian bisnis perusahaan. Oleh karena itu, pemodelan HR-STIFIn dimaksudkan agar setiap anggota organisasi yang bekerja diperusahaan memberikan kontribusi yang maksimal dengan potensinya masing-masing.³ Untuk itu penelitian ini mencoba memberikan nuansa yang berbeda dalam pengembangan SDM berbasis pengembangan diri dan melihat berapa jauh pengaruh hasil tes STIFIn terhadap kinerja.

¹ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM* (Universitas Brawijaya Press, 2016). Hal 37

² Bob Waworuntu, *Perilaku Organisasi: Beberapa Model dan Submodel* (Yayasan Pustaka Obor Indonesia, n.d.). Hal 65

³ Farid Poniman Hadiyat Yayan, *Manajemen HR STIFIn* (Gramedia Pustaka Utama, 2015). Hal 82

HR STIFIn adalah optimalisasi pendayagunaan SDM untuk memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan⁴. Pemodelan HR STIFIn dimaksud agar setiap anggota organisasi/karyawan yang bekerja di perusahaan/lembaga memberikan kontribusi yang maksimal dari potensi yang dimiliki masing-masing. Untuk itu penelitian ini mencoba melihat berapa jauh SDM berbasis pengembangan diri dan karakter yang akan mempengaruhi kinerja seseorang tersebut. Karakter yang dimaksud adalah bekerja sesuai *passionnya* dalam mengoptimalisasi pengembangan SDM penelitian ini menggunakan pendekatan konsep HR STIFIn dalam karakter seseorang dalam mencapai kerjanya. Hal ini dilakukan sebagai usaha dalam mengoptimalisasikan pengelolaan SDM di Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) al-Mu'aawanah sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. HR STIFIn mampu memetakan kekuatan individu yang nantinya akan menjadi karpet merah dalam menemukan kesuksesan karir kerja dan kehidupan pada umumnya.

Konsep STIFIn ini ditemukan oleh Farid Poiman Pada Tahun 2014 merupakan jenis tes kepribadian komprehensif, alat testnya menggunakan *finger print* dengan menggunakan sepuluh jari kemudian dilakukan *scan*, tidak lebih dari 10 menit, maka jenis tipologi kepribadian kita akan diketahui. Seiring dengan kebutuhan, maka STIFIn dikembangkan dengan adanya STIFIn *Profesi*. Perusahaan membutuhkan bagian-bagian tertentu dalam pengelolannya contoh keuangan, akuntansi oprasional prodsi, iklan, reklame dll. Dengan menggunakan konsep HR-STIFIn, maka akan ada pembagian tupoksi sesuai genetic. Tipologi kepribadian *sensing* yang paling baik adalah posisi di bidang operasional produksi karena orang *sensing* bekerja sangat nyaman dengan panggilan jiwanya. Kemudian tipologi kepribadian *Thinking* akan bekerja sepenuh jiwa sehingga dapat mengoptimalkan hasil produksi. Sedangkan untuk posisi periklanan dan reklame paling sesuai dipegang oleh tipologi *Intuiting* yang akan mengarahkan kemampuan dalam kerativitasnya dan imajinasinya sehingga periklanan dan

⁴ ibid

reklame akan menjadi menarik dan berdampak dalam meningkatkan penjualan perusahaan. Sedangkan tipe *Feeling* posisi yang tepat untuk tipe ini adalah SDM, karena tipe ini suka membentuk *team building* yang baik, tipe ini juga dapat memberi motivasi sehingga SDM meningkat menjadi baik. Sedangkan *Insting* paling cocok ditempatkan sebagai *public figur* yang akan memberikan *support* dan kontribusi spirit kepada karyawan. Selain STIFIn dapat meningkatkan iklim perusahaan yang sehat dan kodusif hal ini dikarenakan adanya sistem saling mendukung dan menundukkan. Sistem yang saling mendukung adalah *Sensing* mendukung *Thinking*, dan *Thinking* mendukung *Insting*, *Insting* mendukung *Intuiting* begitu pula *Intuiting* mendukung *Feeling*.

Pengaruh STIFIn dalam hal kehidupan haya berkisar 20% selebihnya yaitu faktor lingkungan atau kebiasaan⁵, dalam penelitian ini variabel lain yang diambil *Spiritual Intelligence*. Kecerdasan spiritual mempunyai peran besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja, seorang karyawan akan menerapkan nilai-nilai spiritual dalam bekerja akan berkarya dan lebih baik.⁶ Spiritual merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mengimplementasikan nilai-nilai agama sebagai pusat keyakinan dan landasan untuk melakukan segala sesuatu yang benar, untuk mendapatkan kemuliaan dari tuhan. Dengan kecerdasan spiritual maka seseorang dapat menilai sebuah tindakan, menilai sebuah jalan hidup dan memberikan makna suatu kejadian.

Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik dapat bekerja lebih jujur karena memandang bahwa segala sesuatu yang dilakukan akan diawasi oleh Tuhan dan akan dipertanggungjawabkan di akhirat kelak. Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik akan berpengaruh terhadap kedisiplinan dalam bekerja. Tanpa harus ada atasan yang mengawasi, mereka sudah mampu

⁵ "Mengenal 9 Personaliti Genetik STIFIn - STIFIn Family," accessed March 10, 2020, <https://stifinfamily.com/mengenal-9-personaliti-genetik-stifin/>.

⁶ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ POWER* (Jakarta: Arga, 2014). Hal 2

⁷ Yosi Novlan and Syarif H Faqih, *Quantum Quotient, Learning Mental & Learning Behavior, Ability to Response, Training* (Surabaya: PT Java Pustaka Media Utama, 2008). Hal 22

melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena menyakini bahwa segala sesuatu yang dilakukannya diawasi oleh Allah SWT.

Sesuai dengan sabda Nabi Rasulullah SAW

ان تعبد الله كأنك تراه, فان لم تكن تراه, فانه يراك

“Al-Ihsan adalah engkau menyembah Allah seakan-akan engkau melihatnya, maka jika engkau tidak bisa melihatnya maka sesungguhnya ia melihatmu.” (HR. al-Bukhari dan Muslim)⁸

Hadits tersebut mengandung makna betapa pentingnya *al-Ikhsan*. Al-Ikhsan merupakan perbuatan hati sumber pokok bagi kebaikan dan kebahagiaan seseorang. Bahkan, bagi seluruh makhluk yang dapat berbicara, hati merupakan kesempurnaan hidup dan cahayanya. Hati yang sehat ketika didekati oleh berbagai perbuatan buruk, maka ia akan menolaknya dan membencinya dengan spontanitas, dan ia tidak condong kepadanya sedikitpun. Berbeda dengan hati yang mati, ia tidak dapat membedakan antara yang baik dan yang buruk.⁹

Qolbun Salim merupakan hati yang bersih, sehat dan tidak terpengaruh terhadap hal-hal negatif, begitu pula di perusahaan/lembaga direktur menginginkan semua pegawainya baik, disiplin, taat dan lain sebagainya. Hal tersebut tidak mungkin terjadi langsung terkontaminasi, akan tetapi adanya proses yang harus dilalui. Salah satu cara untuk mendapatkan *Spiritual Intelligence* yaitu keikutsertaan SDM terhadap tarbiyah/pembinaan atau *liqo*. Menurut Waluyo 2015, pengelolaan organisasi/lembaga adalah proses pengelolaan manusia, karena semua organisasi, apapun jenis, ukuran, fungsi ataupun tujuannya harus beroperasi dengan dan melalui manusia. Manusia merupakan unsur sentral, disamping juga merupakan unsur yang paling dinamis dan kompleks, maka keberhasilan organisasi bergantung dari pengeloannya dan pendayagunaan manusianya.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat produktivitas pegawai itu sendiri yang merupakan *ouput* atau pelayanan yang dihasilkan dibandingkan dengan

⁸ Al-Hajjaj Muslim, *Shahih Muslim* (Beirut: Dar AL-Kutub, 1995).

⁹ Kusmana Dede, *Menuju Qolbu Salim* (Jakarta: merdeka sama, 2019). Hal 250

satuan input yang digunakan dalam kurun waktu tertentu. Jadi kinerja pegawai adalah sejumlah output, berupa produk maupun pelayanan, yang dihasilkan oleh setiap orang yang bekerja diperusahaan dibandingkan dengan jumlah atau biaya tenaga kerja yang digunakan. Dalam hal ini Lembaga Keuangan Mikro Syariah mempunyai target yang harus dicapai oleh pegawai, bila target itu dapat dicapai maka kualitas kinerja pegawai berarti sudah dapat dioptimalkan. Selain pencapaian target sesuai dengan yang telah ditetapkan di awal tahun, pelayanan terhadap masyarakat, siswa dan orangtua siswa menjadi kunci kinerja pegawai LKSM Al-Mu'aawanah Rajadesa Ciamis. Semakin baik pelayanan maka tingkat nasabah akan menjadi lebih banyak.

Oleh karena itu suatu perusahaan menuntut pegawai untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, aktif, dan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal yang demikian itu harus dimiliki semua pegawai dengan ciri individu yang produktif, positif dan kontributif. Untuk mencapai ciri individu tersebut, maka perusahaan bisa melakukan proses pembelajarannya melalui pengembangan SDM. Karena ciri-ciri itu tidak begitu saja muncul tiba-tiba, namun harus ada sebuah proses yang mendahului dan membentuk sehingga kebiasaan dan sikap positif itu melekat dan menjadi kepribadian. Pengembangan SDM yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan itu sendiri. Kinerja pegawai merupakan hasil akhir sebuah proses yang panjang, dimana antara awal, tengah, dan akhirsaling berkaitan. Untuk itu perusahaan perlu menekankan proses yang baik dan benar, sebab proses yang baik dan benar akan mendatangkan hasil akhir yang baik dan benar juga. Sebaliknya proses yang buruk dan tergesa-gesa akan mendatangkan hasil akhir yang buruk. Salah satu yang baik menuju hasil yang baik adalah dengan memberikan program pengelolaan pengembangan diri yang optimal kepada pegawai.

LKMS inti dari fungsinya adalah bagaimanacara memperoleh sumber dana dari surplus unit (pihak yang menabung di LKMS) yang kemudian akan dialokasikan lagi ke defisit unit (pihak yang membutuhkan kuncuran dana

pinjaman). Aktifitas ini menjadi jantung LKS yang disebut *asset and liability management*. Oleh karena itu, LKS sering juga dikenal dengan sebutan *financial intermediary* (perantara keuangan). Artinya ketentuan ini telah membatasi gerak lembaga keuangan syariah untuk terjun langsung dalam sekrol rill.¹⁰ Regulasi ini tidak terlepas dari ketentuan umum bahwa fungsi utama LKS (perbankan) adalah sebagai *financial mediatory* atau perantara sektor keuangan bukan sektor ril.

LKMS Al-Mu'aawanah merupakan lembaga keuangan syaria'h yang berada di bawah yayasan al-mu'aawanah, yang beralamat di Jalan KH Ahmad Romli No. 26. Cinangka RT 06/03 Cibingbin Rajadesa. LKMS ini memberikan kontribusi dan layanan kepada masyarakat terutama di kecamatan Rajadesa. LKMS ini melayani simpanan untuk tabungan anak, tabungan qurban dan LKSM menerima dan menyalurkan zakat. Pengembangan SDM merupakan hal penting yang harus direncanakan, dianalisa, dilaksanakan, dan juga di evaluasi. Dalam hal kepegawaian seiring mengalami disorientasi profesi yang berdampak langsung pada kinerja individu yang bersangkutan. Apalagi di LKMS Al-Mu'aawanah mempunyai pegawai yang latar belakang pendidikannya berbeda D4/S1 sebanyak 7 orang, SMA 7 orang dan S2 sebanyak 2 orang. Untuk mengetahui sekilas tentang pendidikan terakhir pegawai di LKSM Al-Mu'aawanah dapat dilihat tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Pendidikan Terakhir Pegawai LKMS Al-Mu'aawanah

PEGAWAI	PENDIDIKAN			JUMLAH
	SMA	S1	S2	
LKMS	7	7	2	16

(Sumber: Data primer yang diolah)

Selain latar belakang pendidikan yang berbeda, latar genetic atau hasil test STIFin yang beragam, *Sensing* 5 orang, *Thinking* 3 orang, *Intuiting*, 3 orang,

¹⁰ Yadi Janwari, *Fikih Lembaga Keuangan Syariah* (Bandung: remaja rosda karya, 2015). Hal 20

Feeling 3 orang dan *Insting* 2 orang. Untuk mengetahui tentang hasil test *STIFIn* pegawai di LKSM al-Mu'aawanah dapat dilihat tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Hasil Test Pegawai LKMS Al-Mu'aawanah

PEGAWAI	PERSONLTY GENETIC					JUMLAH
	Sensing	Thinking	Intuiting	Feeling	Insting	
LKMS	5	3	3	3	2	16

(Sumber: Data primer yang diolah)

Berdasarkan informasi dan data yang tersedia adanya penyimpangan antara teori *STIFIn* dan kenyataan dilapangan sebagai contoh adanya karyawan tipe *Feeling* menurut teori tipe ini dikenal dengan komunikasi antara patner kerja. Akan tetapi dilapangan ada yang tipe *Feeling* yang kurang komunikasi. Dengan hal tersebut maka peneliti memilih LKMS Al-Mu'aawanah Rajadesa sebagai tempat untuk melakukan penelitian dan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “**Pengaruh Aplikasi *STIFIn TEST* dan *Spiritual Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan di LKMS AL-Mu'aawanah Kecamatan Rajadesa Kabupaten Ciamis**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan dalam masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh aplikasi *STIFIn TEST* terhadap kinerja karyawan di LKMS Al-Mu'aawanah
2. Bagaimana pengaruh *Spiritual Intelligence* terhadap kinerja karyawan di LKMS Al-Mu'aawanah?
3. Bagaimana korelasi positif dan signifikan antara personalty genetic *STIFIn* dan *Spiritual Intelligence* terhadap kinerja karyawan di LKMS Al-Mu'aawanah?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh aplikasi *STIFIn* terhadap kinerja karyawan di LKMS Al-Mu'aawanah.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Spiritual Intelligence* terhadap kinerja karyawan di LKMS Al-Mu'aawanah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis korelasi positif dan signifikan antara personalty genetic *STIFIn* dan *Spiritual Intelligence* terhadap kinerja karyawan Al-Mu'aawanah

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberi manfaat terhadap beberapa pihak yaitu bagi dunia akademisi dan dunia praktisi, berikut ini kegunaan atau manfaat penelitiannya:

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk kajian pustaka serta referensi untuk penelitian selanjutnya. Serta menjadi bahan ilmu pengetahuan dibidang *STIFIn* dan *Spiritual Intelligence* pada aplikasinya bagi kinerja seseorang.

2. Bagi Perusahaan Keuangan/Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan keuangan untuk menganalisis SDM yang dihadapi perusahaan/Lembaga kedepannya. Serta tingkat pengukuran perusahaan dalam menilai kinerja dan meningkatkan semangat kerja sesuai personality genetic, dan mengoptimalkan pegawai sesuai tipologi kepribadian serta menjadi solusi untuk pengembangan diri sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai

3. Bagi Masyarakat Umum

Penelitian ini diharapkan dapat membantu masyarakat pada umumnya yang sudah tahu mesin genetic *STIFIn* dalam bergaul bersama dan mengetahui karakter seseorang dalam mendukung dan menaklukan, serta dapat menggali potensi diri dan mengaktualisasikannya dalam kerja, sehingga dapat bekerja sesuai dengan panggilan jiwa.

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran peneliti terhadap berbagai sumber diketahui ada beberapa penelitian yang sebelumnya sejenis atau relevan, diantaranya: *Pertama*, skripsi yang disusun oleh Martadani membahas tentang Korelasi HR STIFIn dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pratama menyimpulkan terdapat hubungan yang signifikan atau mempunyai hubungan yang positif dengan tingkat hubungan yang rendah. Sebagaimana data yang didapat r hitung sebesar 0,2929 dan r tabel sebesar 0,2369, bila dibanding antara r hitung dengan r tabel : r hit 0,2929 > r tab 0,2369 maka r dihitung lebih besar. Dengan demikian terdapat korelasi yang signifikan atau korelasi yang positif antara HR STIFIn dan PSDM dengan tingkat hubungan yang rendah. Apabila koefisien korelasi antara HR STIFIn tersebut. *Kedua*, penelitian berupa kajian ilmiah pengembangan STIFIn oleh Farid Poniman (2014) melakukan penelitian internal tentang Hubungan Tipologi Kepribadian STIFIn dengan Prestasi Kerja, bahwa semakin sesuai kepribadian seseorang dengan jenis pekerjaannya maka akan semakin merasakan kepuasan bekerja dan semakin meningkatkan prestasi kerja. Begitu pula kesesuaian tipologi kepribadian dengan jenis pekerjaan dapat mendongkrak produktivitas kerja. *Ketiga*, skripsi yang ditulis oleh Aliyah Nur Rochmah dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap *Total Quality Service* di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Yogyakarta”. Hasil dari penelitian ini adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan total *quality service* sebesar 0,362 atau 36%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kecerdasan spritual dengan total *quality service* di Rumah Sakit Queen Latifa Yogyakarta. *Keempat*, penelitian jurnal yang dilakukan oleh Wagini tentang Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Seluma, bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. *Kelima*, penelitian tesis yang berjudul Korelasi HR-STIFIn dengan Pengembangan Sumber Daya

Manusia dan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Pratama Rantau Rapat yang disusun oleh Aep Saepulloh menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara HR-STIFIn dengan PSDM dengan tingkat hubungan yang rendah ($r_{hit} 0,2929 > r_{tab} 0,2369$). Sumbangan HR-STIFIn kepada PSDM sebesar 8%. Kemudian juga terdapat hubungan yang signifikan antara HR-STIFIn dengan tingkat hubungan juga rendah ($r_{hit} 0,2667 > r_{tab} 0,2369$). Sumbangan HR-STIFIn terhadap kinerja pegawai sebesar 7%. Selanjutnya terdapat hubungan yang signifikan antara PSDM dengan kinerja pegawai, dengan tingkat hubungan yang sederhana ($r_{hit} 0,5514 > r_{tab} 0,2369$). Sumbangan PSDM kepada kinerja pegawai sebesar 30%.

Keenam, Jurnal Idaarah, Vol 2 No 1 Juni 2018 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Takalar Kab Takalar, hasil penelitian ini menunjukkan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh guru melibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji signifikan yang diperoleh nilai signifikan kecerdasan spiritual terhadap peningkatan kinerja guru.

Berikut gambaran penelitian terdahulu dan penelitian yang penulis lakukan dalam bentuk tabel untuk mempermudah pemahaman terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang dijelaskan sebelumnya.

Tabel 1.3
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil
1	Martadani	Korelasi HR STIFIn dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pratama	Metode pendekatan asosiatif.	<ul style="list-style-type: none"> a. Secara parsial Korelasi HR STIFIn berpengaruh positif dan signifikan. b. Secara parsial HR STIFIn dengan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan. c. Secara parsial STIFIn dengan Pengembangan

				Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pratama berpengaruh positif.
2	Farid Poniman	Penelitian Internal tentang Hubungan Tipologi Kepribadian STIFIn dengan Prestasi Kerja	Metode kausal komparatif.	<p>a. Secara parsial Hubungan Tipologi Kepribadian STIFIn berpengaruh Positif dan signifikan.</p> <p>b. bahwa semakin sesuai kepribadian seseorang dengan jenis pekerjaannya maka akan semakin merasakan kepuasan bekerja dan semakin meningkatkan prestasi kerja..</p>
3	Aliyah Nur Rochmah	Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap <i>Total Quality Service</i> di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Yogyakarta	Metode deskriptif verifikatif.	<p>a. Secara parsial struktur Kecerdasan Spiritual terhadap <i>Total Quality Service</i> di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Yogyakarta terdapat pengaruh positif.</p> <p>b. pengaruh secara positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan <i>total quality service</i> sebesar 0,362 atau 36%.</p>
4	Wagini	Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma	Metode deskriptif	pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai
5	Kecerdasan Spiritual terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 3	Kecerdasan Spiritual terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Takalar Kab	<p>a. Metode analisis uji asumsi klasik.</p> <p>b. Metode analisis</p>	a. kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh guru melibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru

	Takalar Kab Takalar	Takalar	asosiatif. c. Metode analisis komparatif	
--	---------------------------	---------	---	--

Sumber: Kajian penelitian terdahulu terkait variabel (Data Diolah)

Dengan melihat terhadap penelitian-penelitian terdahulu tersebut di atas, menggambarkan persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu yang sejenis. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya terdapat pada variabel independen maupun dependen yang digunakan yaitu Aplikasi test STIFIn dan *Spiritual Intellegence*. Perbedaan penelitian terlihat dari jumlah variabel yang diteliti, terutama pada variabel independen dan objek penelitian.

F. Kerangka Pemikiran

STIFIn adalah uraian singkatan dari Sensing (disingkat S), Thingking (disingkat T), STIFIn adalah uraian dari *sensing* (disingkat S), *thinking* (disingkat T), *intuiting* (disingkat I), *feeling* (disingkat F), *insting* (disingkat In). Konsep STIFIn diperkenalkan oleh Farid Poniman dengan mengkompilasi dari berbagai teori psikologi, *neuro science*, dan SDM. Prinsip besarnya mengacu kepada konsep kecerdasan tunggal dari C.G Jung. Tes yang dilakukan dengan cara men-scan kesepuluh ujung jari (mengambil waktu tidak lebih dari satu menit). Sidik jari yang membawa informasi tentang komposisi susunan syaraf tersebut kemudian dianalisa dan dihubungkan dengan belahan otak tertentu yang dominan berperan sebagai sistem operasi dan sekaligus menjadi jenis kecerdasan. Bahkan dari susunan syaraf tersebut masih dapat diprediksi letak dominasi mesin kecerdasan yang ada di lapisan otak berwarna putih atau di lapisan otak berwarna abu-abu.

Konsep STIFIn pertama kali ditemukan oleh Farid Poiman yang merupakan jenis tes kepribadian komprehensif yang pengadministrasiannya menggunakan finger print sehingga sangat memudahkan proses pengetasannya. Dengan menggunakan 10 jari kemudian dilakukan scan dan dalam waktu tidak lebih 10 menit maka jenis tpiologi kepribadian akan segera diketahui. Kemudian seiring dengan kebutuhan maka dikembangkan STIFIn profesi sehigga penempatannya

dilakukan sesuai dengan kepribadian dan akan bermanfaat bagi karyawan maupun pengusaha sehingga kemungkinan kekeliruan dan ketidaksesuaian dalam peempatan dapat dihindari.¹¹

Dalam penelitian Sears, R., Rudisill, J., dan Sears Carrie, M pengukuran terhadap kepuasan terhadap kepuasan sejumlah karyawan yang dikaitkan dengan tipologi kepribadian tertentu. Semakin sesuai bidang pekerjaan yang ditekuni oleh seseorang dengan jenis kepribadiannya maka seseorang tersebut akan semakin mendapatkan kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja. Perusahaan memerlukan bagian-bagian tertentu yang menjadi kebutuhan sebuah perusahaan, contoh akuntansi, keuangan, oprasional, ikan, produksi, reklame, iklan dan SDM. Maka dengan menggunakan konsep STIFIn orang yang akan menempati bidang akuntansi dan keuangan adalah tipologi *sensing* sehingga akan nyaman bekerja karena panggilan jiwanya. Begitupula bidang oprasional produksi maka yang paling tepat adalah kepribadian *Thinking* yang akan mengoptimalkan hasil produksinya. Sedangkan periklanan dan reklame adalah paling sesuai orang yang bertipologi *Intuiting*, sehingga akan mengerahkan kemampuan dalam kreativitas dan imajinasinya sehingga periklanan dan reklame akan menjadi lebih menarik dan sangat bermanfaat dalam meningkatkan penjualan perusahaan. Dalam masalah SDM yang paling tepat tipologi kepribadian *Feeling* tipe ini sangat suka membangun dan membentuk team bulding yang baik, selain masalah SDM tipe ini juga dapat memberi motivasi sehingga SDM menjadi meingkat. Sedangkan tipologi yang cocok ditepatkan sebagai public pigur adalah tipe *Insting*.¹²

Human Resorce STIFIn adalah sebuah konsep Pengembangan SDM dari mulai penerimaan dan penempatan karywan berdasarakan karakter kepribadian individu dan mengkorelasikan kesesuaian anatra jenis pekerjaan dengan tipologi kepribadian seseorang. Maka dengan hal tersebut sesorang akan melejitnya potensinya diatas karpet merah menuju kesuksean pada masa yang akan datang.

¹¹ Farid Poniman, *Penjelasan Hasil Tes STIFIn*, (Bekasi: PT. STIFIn Fingerprint, 2012), cet. Ke-5, h.iv

¹² *Ibid*

Apabila seseorang bekerja dengan sepenuh hati menjiwai penuh dedikasi serta bertanggung jawab maka secara otomatis akan meningkatkan produktivitas dan akan menguntungkan perusahaan.

Mengembangkan konsep jenjang karir berdasarkan karakter dan tipologi kepribadian seseorang yang digolongkan menjadi 6 karakter yaitu: *realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising dan conventional*. HR STIFIn akan menciptakan suasana dan iklim kerja yang hangat dan baik, dalam membentuk kerjasama tim dengan baik serta individu memahami karakternya sendiri dan juga dapat memahami karakter orang lain. Dengan saling memahami maka akan tercipta suasana kondusif bagi perusahaan. Konsep STIFIn dapat mengarahkan potensi seseorang untuk saling mendukung satu jenis kepribadian dengan tipologi kepribadian lainnya. Apabila dalam suatu perusahaan mempunyai tipologi yang lengkap maka siklus energi akan mengalir secara alami yang menyebabkan terbentuknya iklim yang kondusif.

Selain konsep STIFIn dalam penelitian ini yang berpengaruh adalah *Spiritual Intelligent*. *Spiritual Intelligent* menurut Marsha Sinear adalah kecerdasan spiritual sebagai pemikiran yang terilhami oleh dorongan dan efektifitas keberadaan, atau hidup keilahian yang mempersatukan kita sebagai bagian-bagiannya.¹³ *Spiritual Quotient* adalah kemampuan intelektual bawaan otak dan jiwa manusia, yang sumber terdalamnya adalah inti alam semesta sendiri. *Spiritual Quotient* adalah fasilitas yang berkembang selama jutaan tahun, yang memungkinkan otak untuk menemukan dan menggunakan makna dalam memecahkan persoalan.¹⁴

Kecerdasan spiritual merupakan moral manusia, kemampuan menyesuaikan diri. Kecerdasan spiritual adalah tentang pendekatan holistic kehidupan, kesadaran diri, belas kasih, kreativitas, kemampuan berfikir untuk alasan keluar. Kecerdasan spiritual melengkapi kita untuk memecahkan masalah makna dan

¹³ Sinetar Marsha, *Spiritual Intelligence Kecerdasan Spiritual*, Terj. Soesanto Boedidarmo (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2001). Hal 12-13

nilai, kemudian untuk mengarahkan pikiran dan tindakan dalam hidup menuju akrawalayang lebih luas dan bermakna, Dengan kecerdasan ini dapat membedakan mana yang benar dan mana yang salah. Jadi dengan kecerdasan spiritual adalah cara manusia memahami makna dan hakikat kehidupan dalam berperilaku yang sesuai dengan yang telah difitrahkan oleh Allah SWT agar dapat menjadi manusia yang berguna dan bermakna bagi orang lain.

Indikator kecerdasan spiritual adalah Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan spiritual adalah sebagai berikut:¹⁵ 1). Mempunyai kesadaran diri, merupakan alat kontrol bagi kehidupan seseorang. Segala sesuatu yang dikerjakan oleh manusia tidak luput dari kesalahan dan lupa. Kesadaran diri merupakan alat kendali untuk mempertimbangkan segala hal yang akan diperbuatnya. 2). Mempunyai Visi, merupakan tujuan hidup, mempunyai kualitas hidup yang di ilhami oleh visi dan nilai-nilai.dalam kamus besar Bahasa Indonesia visi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melihat pada inti persoalan.¹⁶ Visi merupakan tujuan hidup yang akan\ kita capai dimasa depan, sehingga segala tindakan yang dikerjakan dimasa sekarang tidak akan terlepas dari tujuannya di masa depan. 3). Fleksibel, adalah mampu menyesuaikan diri dengan mudah terhadap lingkungan sekitar, sehingga mampu mencapai hasil yang lebih baik. Menyesuaikan diri berarti pula dapat menempatkan dirinya dalam setiap kondisi apapun sesuai kebutuhan, waktu dan tempat. 4). Berpandangan Holistik, mampu melihat bahwa dirinya dan oranglain saling terkait. Berpandangan holistik berarti juga kecenderungan untuk keterkaitan antara berbagai hal yang positif.

Seorang yang kecerdasan spiritualnya baik maka akan tenang hati dan jiwanya sehingga akan berpengaruh pada kehidupan yang sebenarnya. Cara untuk mendapatkan *qolbun salim* adalah dengan tarbiyah. Tarbiyah/halaqoh merupakan pendidikan informal yang awalnya dilakukan oleh rasullah di rumah-rumah dan cara yang paling efektif dalam memotiasi mengajak untuk arah yang lebih baik.

¹⁵ Zohar Danah and Ian Marshall, *SQ : Kecerdasan Spiritual* (bandung: PT Mizan Pustaka, 2001). Halm 4

¹⁶ Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Surabaya: Mitra pelajar, 2005). Hlm 1004

Menurut pengetahuan penulis belum ada penelitian yang sama dengan penelitian ini, akan tetapi kesamaan hanya di variabel terkait, akan tetapi permasalahan pengembangan SDM dan karyawan sudah relatif banyak. Indikator tentang kerja antara lain adalah 1). Pengertian kerja merupakan singkatan dari kinetika energi, kerja yang asalnya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktifitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan).¹⁷ dari definisi di atas yang dimaksud kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹⁸ 2). Indikator Kinerja adalah sebagai berikut:¹⁹ a). Kuantitas kerja volume kerja yang dihasilkan. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya hasil yang didapatkan dalam suatu waktu sehingga efektifitas kinerja dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator ukurannya adalah target kerja dan volume pekerjaan. b). Kualitas kerja adalah ketelitian, kerapian dan keterikatan hasil kerja dengan baik agar dapat menghindari kesalahan suatu pekerjaan. indikatornya adalah:²⁰ Pelaksanaan pekerjaan tepat, Meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja dan Pemanfaatan waktu yang disesuaikan dengan peraturan perusahaan agar pekerja dapat terselesaikan tepat waktu pada waktu

¹⁷ Wirawan, *Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian* (Jakarta: Salamba Empa, 2009). Hlm 5-6.

¹⁸ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi Edisi Revisi* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2012). Hlm 96

¹⁹ Ibid hal 114

²⁰ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi Edisi Revisi*. Hal 46

yang telah ditentukan, indikatornya adalah:²¹ ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan suatu konsep yang banyak dimensi artinya bahwa kinerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu:²² a). Internal Pegawai merupakan faktor dari bawahan diri pegawai faktor ini diperoleh ketika berkembang. Misalnya bakat, sifat, pribadi, keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor-faktor yang diperoleh seperti keterampilan, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja. b). Faktor lingkungan internal organisasi dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja kerja pegawai. Sebaiknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, maka kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misal strategi organisasi, dukungan SDM yang diperlukan serta sistem manajemen dan kompensasi. c). Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

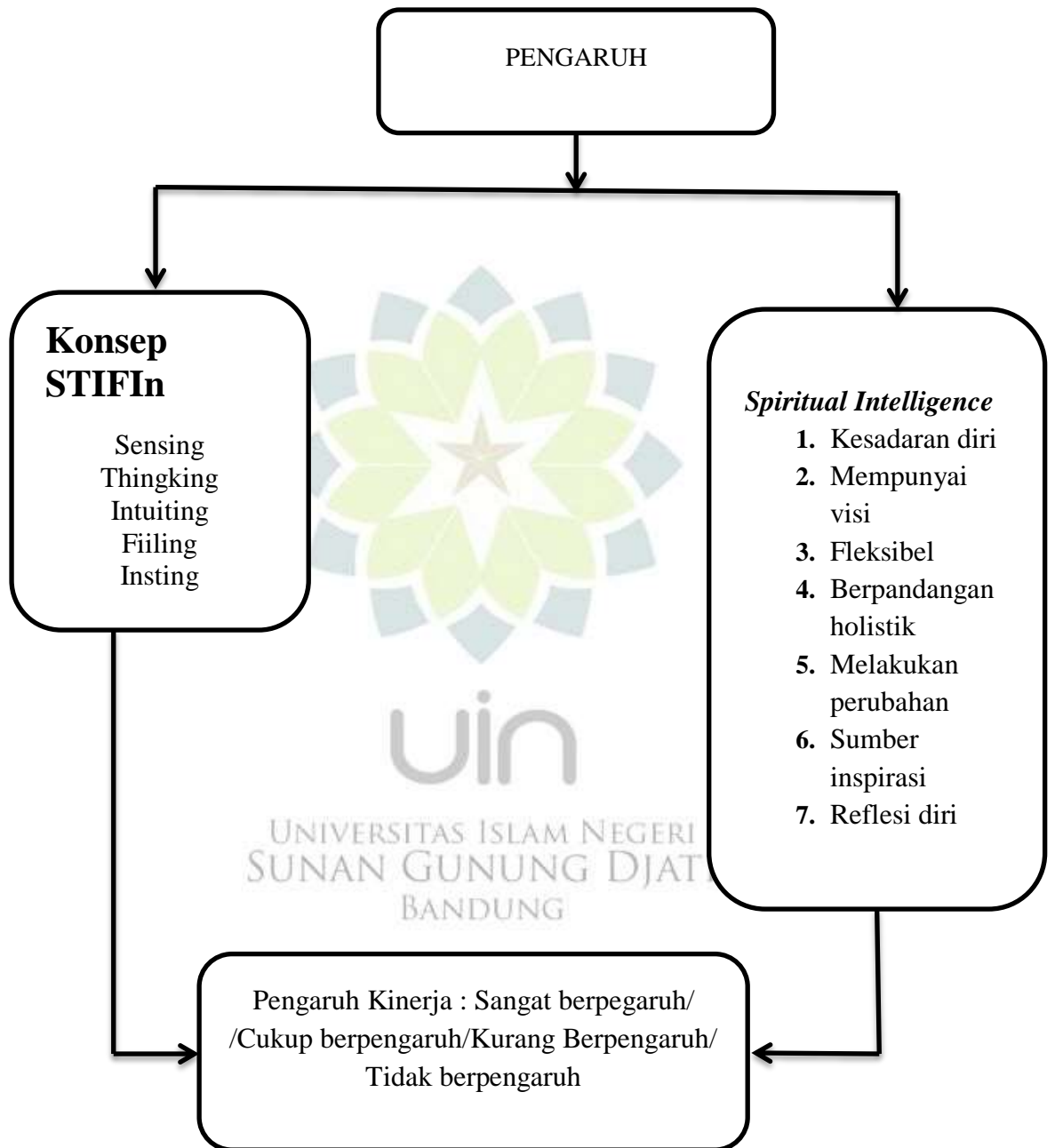
Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting²³. Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dilihat seperti pada Gambar 1.

²¹ Moeheriono.

²² Wirawan, *Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*.

²³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2011). Hal 60

Gambar 1.3
Kerangka Berfikir



G. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin juga salah.²⁴ Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto, hipotesis adalah " Suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul".²⁵

Kemudian menurut Sugiyono, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.²⁶

Hipotesis penelitian ada dua macam yaitu: Hipotesis nol (H_0) yang menyatakan adanya persamaan atau tidak adanya perbedaan antara dua kelompok atau lebih dan hipotesis kerja/ alternatif (H_a) yang menyatakan adanya hubungan antara variabel x dan variabel y atau adanya perbedaan antara x dan y

Dalam Penelitian, hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut biasa berupa pernyataan pernyataan tentang hubungan dua variabel (*Deskriptif*).²⁷ Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi permasalahan yang digunakan dalam penelitian.²⁸ Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka penelitian di atas maka dapat diambil beberapa hipotesis diantaranya sebagai berikut:

H_{a1} = Aplikasi STIFIn Test berpengaruh terhadap kinerja

H_{a2} = *Spiritual Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja

H_{a4} = Aplikasi STIFIn Test, dan *Spiritual Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

²⁴ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, jilid I, (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), 63

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), Cet XIII, 7.

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 64.

²⁷ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Cet. ke 2, (Bandung: Alfabet, 2013). hal. 84.

²⁸ *Ibid*, hal 56.

H. Langkah-Langkah Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian penulis tentunya harus mengumpulkan data-data yang hendak dibutuhkan dalam proses penelitian, pengumpulan data dapat dilakukan sesuai kebutuhan sesuai masalah yang hendak diteliti untuk mendapatkan data-data yang benar-benar terpercaya dan akurat. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Dokumentasi (*Documentation*)

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan dokumentasi yaitu pengumpulan data dimana peneliti menghimpun berbagai data atau informasi dari jumlah literatur yang erat kaitannya dengan obyek penelitian.

b. Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik kepastakaan yakni teknik pengumpulan data, di mana peneliti menghimpun berbagai data atau informasi dari jumlah literature yang erat kaitannya dengan obyek penelitian.

c. Observasi

Observasi adalah seluruh kegiatan pengamatan terhadap suatu objek atau orang lain. Seperti ciri-ciri, motivasi, perasaan-perasaan, dan itikad orang lain. Kesemuanya ini merupakan salah satu bentuk observasi. Observasi dilakukan dengan melakukan tinjauan terhadap dokumen-dokumen yang relevan serta menghimpun referensi terkait dengan objek penelitian.²⁹ Observasi dapat dilakukan dengan penelitian data manual dan penelitian data elektronik. Penulis menggunakan observasi langsung kepada lembaga.

²⁹ Freddy Rangkuti, *Riset Pemasaran* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1997). Hal 42

2. Jenis-Jenis Data

a. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya.³⁰ Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa studi kepustakaan, dan observasi.

b. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat obyek penelitian dilakukan. Data primer ini dikumpulkan melalui kuesioner.³¹

Kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.³² Dalam mengukur skala instrumen dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti skala nominal, ordinal, interval, dan rasio. Agar dapat diolah dengan menggunakan software maka data kuisisioner menggunakan skala ordinal berupa skala likert. Peneliti menggunakan skala likert untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan dengan menentukan skor pada setiap pertanyaan. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.³³

³⁰ Siregar, Syofian. *"Statistik Deskriptif untuk Penelitian"*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010 Hal 128

³¹ Ibid 128

³² Ibid 128

³³ Ibid 138



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG