

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Human Capital*

2.1.1.1 Pengertian *Human Capital*

Human capital secara bahasa tersusun atas dua kata dasar yaitu *human* (manusia) *capital* (modal), yang merupakan suatu pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kreativitas yang diwujudkan dalam kemampuan kerja yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional dan nilai ekonomi.

Gaol (2014: 696), menyatakan bahwa

Human capital merupakan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu perusahaan.

Menurut Mankiw dalam (Priadi, M. P. dan Ratnamiasih, 2018),

Human capital dibutuhkan oleh para pekerja yang diperoleh melalui pendidikan maupun pelatihan (*on the job training*) untuk menunjang pengalaman kerja *human capital* sangat diperlukan untuk menunjang kemampuan dalam memproduksi barang dan jasa dan meningkatkan produktivitas.

Dahlan dkk. (2014), mengatakan bahwa

Human capital merupakan faktor yang penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia merupakan asset yang penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Sangkala dalam Priadi, M. P. dan Ratnamiasih, (2018), *human capital* adalah unsur yang sangat penting dari modal intelektual, karena dapat menciptakan daya saing bagi organisasi/perusahaan, karena *human capital* merupakan kemampuan yang dimiliki setiap anggota organisasi untuk digunakan dalam proses penciptaan aset intelektual. *Human capital* memiliki peran sangat urgen sebagai komponen kunci yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja sebuah organisasi/perusahaan. Manusia dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Kemampuan tersebut sangat penting dalam proses inovasi (Ancok dalam Priadi, M. P. dan Ratnamiasih, 2018).

Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. *Human capital* merupakan pengelompokan 3 (tiga) elemen kunci, yaitu kecakapan, sikap, dan kecerdasan intelektual.

2.1.1.2 Faktor-faktor Keberhasilan *Human Capital*

Banyak perusahaan yang memperlakukan karyawannya sebagai sumber daya manusia semata (*human resource*). Hal ini menyebabkan perusahaan memperoleh keuntungan seadanya. Secara harafiah modal manusia (*human capital*) merupakan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia sebagai modal atau aset dari sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Winardi (2014), faktor yang menentukan keberhasilan bisnis dalam memandang manusia sebagai modal, adalah :

1. Pengalaman, keterampilan, inovasi dan wawasan;
2. Kemampuannya untuk memahami bagaimana mengelola modal manusia untuk kinerja dan kekayaannya;
3. Pelatihan tentang bagaimana menerapkan prinsip manajemen modal, sebagai suatu metode untuk strategi bisnis dan kinerja.

Faktor-faktor tersebut melahirkan suatu prinsip di dalam *human capital management*, bahwa strategi modal manusia yang kuat membutuhkan fakta-fakta yang solid, langkah-langkah, dan proses untuk membedakan dimana perusahaan akan mendapatkan pengaruh besar dari pekerjanya, dimana hal tersebut dipengaruhi atas kemajuan teknologi yang telah menjadi katalis bagi munculnya pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia, sehingga menciptakan model bisnis dan strategi bahwa modal manusia harus sesuai untuk merencanakan dalam mengambil keuntungan dari peristiwa aktual yang dipertahankan dalam sistem informasi perusahaan dimana sumber daya manusia dapat membantu untuk melihat bagaimana model bisnis dan strategi kinerja harus dijalankan.

2.1.1.3 Komponen Pendekatan *Human Capital*

Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya perusahaan yang sangat strategis didasari kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing perusahaan yang bernilai. Sehingga dengan pengetahuan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, maka manusia

menjadi modal yang terlihat. Pada perkembangannya bahkan manusia dianggap juga sebagai penggerak sumber daya lainnya.

Menurut Mayo dalam (Rahmadea, 2019) bahwa *human capital* memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. *Human capital* memiliki 5 (lima) komponen yaitu:

1. Kecakapan Individu (*Individual Capability*) terbagi menjadi dua bagian:
 - a. Kecakapan Nyata (*actual ability*) yaitu kecakapan yang diperoleh melalui belajar (*achievement* atau prestasi), yang dapat segera didemonstrasikan dan diuji sekarang.
 - b. Kecakapan Potensial (*potencial ability*) merupakan aspek kecakapan yang masih terkandung dalam diri individu dan diperoleh dari faktor keturunan. Kecakapan potensial ini terbagi menjadi dua bagian, yakni kecakapan dasar umum (kecerdasan) dan kecakapan dasar khusus (bakat dan *attitudes*).
2. Motivasi Individu (*Individual Motivation*), yakni terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.
3. Budaya Organisasi (*the organization climate*) adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

4. Efektivitas Tim Kerja (*Workgroup Effectiveness*) didasarkan pada dua hasil-hasil produktif dan kepuasan pribadi. Kepuasan berkenaan dengan kemampuan tim untuk memenuhi kebutuhan pribadi para anggotanya dan kemudian mempertahankan keanggotaannya serta komitmen mereka terhadap perusahaan. Hasil produksi berkenaan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja seperti yang didefinisikan oleh tujuan-tujuan tim yaitu konteks organisasional, struktur, strategi, lingkungan budaya, dan penghargaan.
5. Kepemimpinan (*Leadership*) adalah pengaruh antar pribadi dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan tertentu.

Menurut Unger dalam (Swastari, 2013) membedakan secara indikator *human capital* dan hasil dari investasi. Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan indikator tidak langsung, sedangkan *outcome* investasi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi adalah indikator langsung, sedangkan menurut Mayo dalam (Swastari, 2013) menyatakan bahwa *human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya mencapai suatu tujuan. *Human capital* dapat diinterpretasikan sebagai berikut.



Sumber: Mayo dalam Swastari (2013)

Gambar 2.1
Komponen-komponen *Human Capital*

2.1.1.4 Indikator Pengukuran *Human Capital*

Pengelolaan sumber daya manusia dewasa ini telah diarahkan menjadi pengelolaan modal manusia. Ini berarti bahwa manusia sebagai aset organisasi perlu diperlakukan dengan cara yang berbeda, sesuai dengan keunikannya. Karenanya pengelolaan modal manusia perlu mempertimbangkan keunikan ini. Padahal, setiap manusia dalam hal ini karyawan dalam organisasi memiliki kompetensi masing-masing.

Gaol (2014: 713), menyatakan bahwa indikator *human capital* yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang di dapat untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman. Pengetahuan adalah hasil “tahu” melalui panca indera manusia: Indera penglihatan, pendengaran , penciuman, rasa dan raba. Pengetahuan bisa berasal dari pengetahuan ilmiah dan pengetahuan karena pengalaman.

2. Keahlian (*expertise*)

Kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. *Skill* apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang.

3. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik.

4. Keterampilan (*skill*)

Orang yang dapat dikatakan sebagai orang terampil adalah orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

Selain itu juga (Carmeli, 2014) dalam tujuannya untuk memperluas pengujian langsung modal manusia sebagai aset khusus organisasi yang memiliki kepentingan strategis. Untuk tujuan tersebut, membangun ukuran modal manusia khusus organisasi yang terdiri dari empat indikator, yaitu:

1. Level Pendidikan (*educational level*)

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan

gaya hidup sehari-hari, dan dalam dunia kerja. Seseorang dengan level pendidikan tertentu memungkinkan mereka melakukan pekerjaan dengan sukses

2. Pengalaman Kerja (*work experience*)

Pengalaman apapun yang diperoleh seseorang saat bekerja dibidang atau pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat membantu seseorang menonjol dari persaingan saat melamar pekerjaan. Seseorang yang telah mendapatkan pengalaman lewat pelatihan khusus memungkinkan mereka dapat melakukan pekerjaan dengan sukses.

3. Kompetensi (*competency*)

Kapabilitas kerja darisetiap individu yang melingkupi aspek keterampilan, sikap kerja, dan pengetahuan yang sesuai dengan standar yang telah diatur oleh perusahaan. Kompetensi didapatkan dari pengalaman. d. Keunikan/ Keterampilan (*Skill*) Seseorang yang memiliki keterampilan profesional khusus yang memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sukses

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu (Indra, 2010).

Moorhead dan Griffin (2013: 134), mengatakan bahwa

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Kreitner dan Kinicki dalam Purba et al. (2020) mengemukakan

Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

2.1.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi berupa sikap yang dimiliki pekerja/ karyawan bertujuan dapat memajukan tempat kerja atau suatu organisasi, karyawan bersedia berkorban demi tujuan organisasi dan tetap menjadi anggota dari organisasi dan menerima tujuan organisasi.

Bangun (2018: 312), menyatakan bahwa ada 3 (tiga) dimensi komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan

mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya. Karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

3. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

2.1.2.3 Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Hasibuan (2014: 78), terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

2. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

3. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

4. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

5. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada.

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

6. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut. Indikator komitmen organisasi secara umum menurut Shaleh dan Firman (2018: 51), bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut:

1. Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa di latar belakang seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman satu pekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan

sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

3. Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

Busro (2018: 68), menyatakan bahwa indikator komitmen organisasi:

1. Indikator komitmen afektif (*Affective Commitment*) meliputi:
 - a. kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi;
 - b. loyalitas terhadap organisasi;
 - c. kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Indikator komitmen kontinu (*continue commitment*) meliputi:
 - a. memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi;
 - b. memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Indikator komitmen normatif (*normative commitment*) meliputi:
 - a. kemauan bekerja;
 - b. tanggung jawab memajukan organisasi.

2.1.3 Kecerdasan Spiritual

2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual sangat dibutuhkan dalam kehidupan manusia. Karena spiritual bisa digunakan untuk membendung perilaku kita yang kurang baik untuk menjadi lebih baik. Kecerdasan spiritual ialah kecerdasan jiwa yang membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan kemungkinan untuk menerapkan nilai nilai positif.

Menurut Zohar dan Marshall dalam Aprianto (2018), mendefinisikan

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai. Kecerdasan yang memberi makna, yang melakukan kontekstualisasi, dan bersifat transformatif. Mereka mengatakan kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Kecerdasan itu untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

Sineta dalam Aprianto (2018), mengatakan bahwa

Kecerdasan spiritual dengan istilah yang berbeda tetapi dengan makna yang sama. Kecerdasan spiritual adalah pikiran yang terinspirasi dan mendapatkan dorongan dari penghayatan ketuhanan, yang semua manusia menjadi bagian darinya. Inspirasi ini membangkitkan gairah untuk bertindak secara efektif.

Mujib dan Mudzakir dalam Siswadi (2015), mengungkapkan bahwa

Kecerdasan spiritual lebih merupakan konsep yang berhubungan bagaimana seseorang cerdas dalam mengelola dan mendayagunakan makna-makna, nilai-nilai, dan kualitas-kualitas kehidupan spiritualnya, kehidupan spiritual disini meliputi hasrat untuk hidup bermakna (*the will to meaning*) yang memotivasi kehidupan manusia untuk senantiasa mencari makna hidup (*the meaning of life*) dan mendambakan hidup bermakna (*the meaningful life*).

Kecerdasan spiritual dapat mengarahkan ke puncak kearifan spiritual dengan bersikap jujur, toleransi, terbuka penuh cinta, dan kasih sayang kepada

sesama. Kecerdasan spiritual adalah suatu bentuk kecerdasan dalam memahami makna kehidupan yang dicirikan dengan adanya kemampuan yang bersifat internal dan eksternal. Secara sederhana kecerdasan spiritual adalah dasar bagi tumbuhnya harga diri, nilai-nilai, moralitas, dan rasa memiliki (Sukidi; Aziz & Mangestuti; Doe & Walch dalam Siswadi, 2015).

Spiritualitas memberi arah dan makna pada kehidupan. Spiritualitas adalah kepercayaan akan adanya kekuatan nonfisik yang lebih besar dari kekuatan diri manusia, suatu kesadaran yang menghubungkan manusia langsung dengan Tuhan, atau apapun yang menjadi sumber keberadaan manusia. Spiritual *intelligence* juga berarti kemampuan individu untuk berhubungan secara mendalam dan harmonis dengan Tuhan, sesama manusia, dan dengan hati nuraninya.

Berdasar atas teori-teori tersebut, maka kecerdasan spiritual merupakan kemampuan seorang untuk berserah diri kepada Tuhan dan menyenangi setiap kenyataan serta memberi makna ibadah dalam setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah menuju manusia seutuhnya (hanif) dan memiliki pola pemikiran tauhid (integralistik).

2.1.3.2 Aspek-aspek Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual tidak dimiliki oleh banyak orang. Orang yang cerdas dan orang pintar, ternyata dua hal yang berbeda. Orang pintar belum tentu cerdas. Itu sebabnya, banyak orang yang pintar secara akademik, namun dalam menyikapi kehidupan, belum tentu bisa memaknai dengan pikiran yang jernih, positif dan legowo.

Zohar & Marshall dalam Siswadi (2015), mengungkapkan aspek-aspek sebagai berikut:

1. meliputi kemampuan bersikap fleksibel;
2. tingkat kesadaran yang tinggi;
3. kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan;
4. kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit;
5. kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai;
6. keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu;
7. kecenderungan untuk melihat keterkaitan beberapa hal;
8. kecenderungan untuk bertanya mengapa dan bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar.

Agustian dalam Aprianto (2018), membagi kecerdasan spiritual dalam beberapa aspek yaitu:

1. Berprilaku baik atau akhaqul karimah;
2. Perilaku itu seperti istiqomah;
3. Kerendahan hati;
4. Tawakal;
5. Keikhlasan atau ketulusan;
6. Kaffha (totalitas);
7. Tawazun (keseimbangan);
8. Ihsan (integritas dan penyempurnaan)

Berdasar atas pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kecerdasan spiritual meliputi kemampuan bersikap fleksibel, tingkat kesadaran yang tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas

hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, berpikir secara holistik, kecenderungan untuk bertanya mengapa dan bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar, menjadi bidang mandiri.

2.1.3.3 Faktor-faktor Kecerdasan Spiritual

Mempelajari kecerdasan spiritual adalah tindakan yang terpuji, apalagi jika kita praktikkan pada kenyataan hidup. Selain mendapat pahala, tingkah laku kita juga menjadi lebih baik. Kecerdasan spiritual juga dianggap sebagai kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya, dan memiliki pola pemikiran tauhid serta berprinsip hanya karena Allah SWT.

Ada beberapa faktor yang menentukan kecerdasan spiritual. Menurut Agustian dalam Aprianto (2018), penentu kecerdasan spiritual ialah:

1. Kerendahan hati yaitu menghormati dan menerima segala nasehat dan kritik dari orang lain;
2. Tawakal (berusaha dan berserah diri) yaitu tabah terhadap segala cobaan dan selalu berserah diri pada Allah SWT;
3. Keikhlasan (ketulusan) yaitu selalu mengerjakan sesuatu tanpa pamrih;
4. *Kaffah* (totalitas) yaitu kecenderungan untuk melihat antara berbagai hal dan mencari jawaban yang mendasar dengan bersikap kritis terhadap berbagai persoalan dan melihat kebenaran dari berbagai sumber.

5. *Tawazun* (keseimbangan) yaitu kemampuan bersifat fleksibel dengan memprioritaskan pekerjaan yang lebih penting dan bisa membagi waktu dengan baik.
6. Ihsan (integritas dan penyempurnaan) yaitu memiliki integritas dan tanggung jawab untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi dengan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan menjadi contoh yang baik dalam bertingkah laku.

Zahor & Marshall dalam Siswadi (2015), mengindikasikan ciri faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual adalah:

1. Menjadikan manusia yang apa adanya serta memberi potensi untuk lebih berkembang;
2. Menjadikan manusia lebih kreatif;
3. Dapat digunakan pada masalah sangat krisis yang membuat kita merasa seakan kehilangan keteraturan diri;
4. Dapat meningkatkan pengetahuan keberagaman yang luas;
5. Mampu menjembatani atau menyatukan hal yang bersifat personal dan interpersonal antar diri dan orang lain;
6. Untuk mencapai kematangan pribadi yang lebih utuh karena kita mempunyai potensi untuk hal tersebut;
7. Dapat digunakan dalam menghadapi pilihan dan realitas yang pasti akan datang dan harus kita hadapi bagaimanapun bentuknya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kecerdasan spiritual diantaranya adalah menjadikan manusia yang apa adanya serta memberi

potensi untuk lebih berkembang, menjadikan manusia lebih kreatif, dapat digunakan pada masalah krisis yang membuat kita merasa kehilangan keteraturan diri, dapat meningkatkan pengetahuan keberagaman yang luas, menyatukan hal yang bersifat personal dan interpersonal, kematangan emosi karena individu mempunyai potensi, dapat digunakan dalam menghadapi pilihan dan realitas.

2.1.3.4 Indikator Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual yang berkembang dengan baik akan ditandai dengan kemampuan seseorang untuk bersikap fleksibel dan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, mampu menghadapi penderitaan dan rasa sakit, mampu mengambil pelajaran yang berharga dari suatu kegagalan, mampu mewujudkan hidup sesuai dengan visi dan misi, mampu melihat keterkaitan antara berbagai hal, mandiri, serta pada akhirnya membuat seseorang mengerti akan makna hidupnya.

Menurut Sukidi (dalam Handayani, 2018: 21) mengemukakan tentang indikator dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen – komponen dalam SQ, diantaranya adalah:

1. Kejujuran

Kata kunci pertama untuk sukses di dunia kerja selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur. Ini merupakan hukum spiritual dalam dunia kerja.

2. Keterbukaan

Keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dalam dunia kerja, maka logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik

3. Pengetahuan diri

Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah pekerjaan karena dunia kerja sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik.

4. Fokus pada kontribusi

Dalam dunia kerja terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi daripada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusi.

5. Spritual Non Dogmatis

Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual dimana didalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

Adapun indikator orang yang kecerdasan spiritualnya berkembang dengan baik menurut (Suparsaputra, 2013: 45), diantaranya sebagai berikut:

1. Kemampuan bersikap fleksibel
2. Tingkat kesadaran yang dimiliki tinggi

3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
4. Menjadikan hidup bermakna dan memiliki Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
5. Memiliki rasa tanggung jawab dan keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
6. Berkaitan dengan keimanan
7. Berzikir dan berdoa
8. Memiliki kualitas sabar
9. Memiliki empati yang kuat.

Selain itu kecerdasan spiritual menurut Tasmara dalam Hasanah (2018), ada 8 (delapan) indikator yaitu:

1. Merasakan kehadiran Allah
2. Berzikir dan berdoa
3. Memiliki kualitas sabar
4. Cenderung pada kebaikan
5. Memiliki empati yang kuat
6. Berjiwa besar memiliki visi
7. Bagaimana melayani

2.1.4 Kecerdasan Intelektual

2.1.4.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual (IQ) merupakan pengkualifikasian kecerdasan manusia yang didominasi oleh kemampuan daya pikir rasional dan logika. Lebih kurang 80%, IQ diturunkan dari orang tua, sedangkan selebihnya dibangun pada

usia sangat dini yaitu 0-2 tahun kehidupan manusia yang pertama. Sifatnya relatif digunakan sebagai prediktor keberhasilan individu dimasa depan. Implikasinya, sejumlah riset untuk menemukan alat (tes IQ) dirancang sebagai tiket untuk memasuki dunia pendidikan sekaligus dunia kerja (Putri dkk., 2015).

Raymond Bernard Chattel dalam Putri dkk, (2015), mengklasifikasikan kemampuan tersebut menjadi 2 (dua) macam, yaitu:

1. *Inteligensi Fluid*, yang merupakan faktor biologis;
2. *Inteligensi crystallized*, yang merefleksikan adanya pengaruh pengalaman, pendidikan, dan kebudayaan dalam diri seseorang.

Dwijayanti dalam Pasek (2016) menyebutkan kecerdasan intelektual sebagai suatu kemampuan yang terdiri dari 3 (tiga) ciri yaitu:

1. Kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan;
2. Kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan itu telah dilakukan;
3. Kemampuan untuk mengkritik diri sendiri.

Langton et al. (2016), mengatakan bahwa

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah.

Yani dalam Pasek (2016), mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk memperoleh, memanggil kembali (*recall*), dan

menggunakan untuk memahami konsep-konsep abstrak maupun konkret dan hubungan antara objek dan ide, serta menerapkan pengetahuan secara tepat.

Kecerdasan intelektual menurut Sternberg dalam (Pasek, 2016), adalah sebagai kemampuan untuk belajar dari pengalaman, berfikir menggunakan proses-proses metakognitif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan menganalisis, logika dan rasio seseorang. Dengan demikian, hal ini berkaitan dengan keterampilan bicara, kecerdasan akan ruang, kesadaran akan sesuatu yang tampak, dan penguasaan matematika. IQ mengukur kecepatan kita untuk mempelajari hal-hal baru, memusatkan perhatian pada aneka tugas dan latihan, menyimpan dan mengingat kembali informasi objektif, terlibat dalam proses berfikir, bekerja dengan angka, berpikir abstrak dan analitis, serta memecahkan masalah dan menerapkan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.

Fungsi intelektual berhubungan dengan proses mengetahui dan membentuk konsep yang mendukung kemampuan memecahkan masalah. Menurut Sinolungan, prosesnya melalui penginderaan, pengamatan, tanggapan, ingatan, dan berpikir sehingga seseorang mampu memahami, menganalisis, mensintesis, dan mengevaluasi dengan menggunakan simbol, imajinasi bersama penalaran untuk memecahkan masalah (Pasek, 2016).

2.1.4.2 Cara Meningkatkan Kecerdasan Intelektual

Banyak orang mengatakan bahwa sikap dan perilaku yang baik sangat penting untuk meraih kesuksesan di masa depan. Kami sangat setuju akan hal itu. Akankah sangat disayangkan jika seseorang memiliki kecerdasan intelektual yang

sangat tinggi, namun dirinya tidak mencerminkan sikap dan perilaku yang baik. Tetapi, kita juga tidak bisa meremehkan atau mengabaikan kecerdasan intelektual begitu saja. Adapun cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kecerdasan intelektual adalah sebagai berikut.

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pengembangan sumber daya manusia mencakup pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spesifik. Pendidikan (*education*) sumber daya manusia merupakan proses pengembangan jangka panjang yang mencakup pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak. Sedangkan pelatihan (*training*) adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori (Komaruddin, 2010).

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penugasan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan organisasi. Sedangkan latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan (Mangkunegara, 2016).

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan tugas adalah menunjukkan kedudukan, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang dalam organisasi. Pelatihan yang dimaksud adalah upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan (Mangkunegara, 2016).

Pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan haruslah yang spesifik dan latihan harus diarahkan pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi. Pelatihan juga harus mempelajari keterampilan atau teknik khusus yang dapat diobservasi pada tempat tugasnya (Mangkunegara, 2016).

2.1.4.3 Indikator Kecerdasan Intelektual

Adapun untuk indikator dari kecerdasan intelektual itu sendiri, menurut Robbins dalam (Langton et al., 2016), terdapat 7 (tujuh) dimensi indikator dalam kecerdasan intelektual, yaitu:

1. Kecerdasan angka; merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat;

2. Pemahaman verbal; merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar;
3. Kecepatan persepsi; merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat;
4. Penalaran induktif; merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu;
5. Penalaran deduktif; merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen;
6. Visualisasi spasial; merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang di rubah;
7. Daya ingat; merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ rendah. Hal ini karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik.

2.1.5 Produktivitas Kerja

2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, *productive* yang artinya menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or kreate, creative* yang artinya kekuatan atau kemampuan dalam menghasilkan sesuatu karena dalam

organisasi yang kreatif. Produktivitas kerja yang dihasilkan adalah wujud dari tujuannya. Dengan demikian, produktivitas sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini dikarenakan produktivitas merupakan sumber kekuatan untuk menghasilkan barang/jasa.

Secara umum, produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan keluaran (*output*) yang dihasilkan dengan masukan (*input*) yang sebenarnya. (Hasibuan, 2016: 212), menyatakan bahwa sebenarnya produktivitas mengandung sikap mental yang selalu memandang bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kehidupan hari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini. (Manullang, 2013), mengungkapkan bahwa pada dasarnya produktivitas kerja merupakan sikap mental yang memiliki semangat dalam bekerja keras dan ingin mempunyai kebiasaan untuk melakukan perbaikan. Secara lebih sederhana ILO (*International Labour Organization*) mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah atau total yang dihasilkan dengan jumlah dari setiap sumber yang telah dipergunakan selama produksi berlangsung (Hasibuan, 2016: 213).

Menurut Sondang P Siagian (2017: 15), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Menurut Handari Nawawi dan Kartini Handari, (2015: 98). Menjelaskan secara konkrit konsep produktivitas kerja sebagai berikut:

Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya. Produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya.

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi, karena meskipun faktor – faktor ekonomi lainnya telah tersedia serta didukung dengan teknologi modern tidak akan mempunyai arti bagi kehidupan perusahaan tanpa kehadiran dan peranan sumber daya manusia di dalamnya. Menurut Muchdarsyah (2017: 23) beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja secara umum ada delapan faktor yaitu :

1. Kebutuhan manusia; yang meliputi: kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
2. Modal: yang terdiri dari modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan standar).strukturnya), teknologi, litbang, dan bahan baku (volume dan standar).
3. Metode atau proses baik tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
4. Produksi yang meliputi: kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran, dan spesial produksi.

5. Lingkungan Organisasi (internal) berupa: organisasi dan perencanaan, system manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan, system insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan dan ukuran perusahaan (eKuakonomi skala).
6. Lingkungan Negara (eksternal) seperti: kondisi ekonomi dan perdagangan struktur sosial dan politik, politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, pengakuan atau pengesahan, kebijaksanaan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain), kebijakan tenaga kerja, energi, kebijakan pendidikan dan latihan, kondisi iklim dan geografis serta kebijakan perlindungan lingkungan.
7. Lingkungan Internasional (regional) yang terdiri dari: kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional spesialisasi internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja, dan standar tenaga kerja.
8. Umpan balik yaitu informasi yang ada hubungannya dengan timbal balik masukan (input) dan hasil (output) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (internasioanal)

Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja dijelaskan oleh Ravianto (2014: 217) sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang ke arah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

2. Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

3. Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas kerja, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

4. Keterampilan

Faktor keterampilan baik keterampilan teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan IPTEK.

5. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi

hanya akan dapat kita kuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal.

6. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

2.1.5.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan sebuah indikator yang penting dalam dunia kerja. Tujuan dari produktivitas adalah menyelesaikan apa yang menjadi goals kita saat itu. Pastinya produktivitas setiap orang berbeda-beda tergantung apa yang mereka kerjakan sehingga kita tidak bisa membandingkannya satu sama lain. Penilaian produktivitas dapat dilakukan oleh berbagai pihak yang mengetahui produktivitas karyawan secara individual. Menurut (Burhanuddin Yusuf, 2015: 78) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan

berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif

Menurut Gilmore & Fromm dalam (Sedarmayanti, 2017: 57) indikator produktivitas kerja adalah :

1. Tindakannya konstruktif. Melakukan tindakan yang bermanfaat dan positif yang akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan;
2. Percaya pada diri sendiri. Kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya juga;
3. Bertanggung jawab. Memiliki sifat bertanggung jawab yang tinggi, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan;
4. Miliki rasa cinta terhadap pekerjaan;
5. Mempunyai pandangan ke depan;

6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah;
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginatif, dan inovatif);
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

2.1.6 Kinerja

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Secara etimologi kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*) yaitu, melakukan, memenuhi atau menjalankan sesuatu, melaksanakan suatu tanggung jawab, dan melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang. Masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Bemadian dan Russel yang dikutip oleh (Thoha, 2015: 125), “Kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktifitas tertentu atau aktifitas tertentu dalam jangka waktu tertentu.” Sedangkan (Rivai, 2016: 309) mengatakan bahwa: “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Sedangkan menurut pendapat (Ilyas, 2017: 55) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah: Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil,

penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

(Sedarmayanti, 2017: 98) menyatakan, “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.”

(Mangkunegara, 2016: 235), mendefinisikan Kinerja sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang diselesaikan karyawan. Menurut (Sinambela, 2016: 480), bahwa kinerja karyawan di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

2.1.6.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja (Rivai dan Sagala, 2013: 225).

Dengan demikian manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan mengembangkan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Pada prinsipnya penilaian adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja bertujuan untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Hasil Penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS dituangkan dalam naskah Nilai Prestasi Kerja yang meliputi unsur Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) & Nilai Perilaku, dan harus dibuat seobyektif dan seteliti mungkin berdasarkan data yang tersedia.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Permasalahan yang biasa muncul dalam proses penilaian adalah terletak pada bagaimana objektivitas penilaian dapat dipertahankan. Dengan kemampuan mempertahankan objektivitas penilaian, maka hasil penilaian menjadi terjaga akurasi dan validitasnya. Untuk menjaga sistem penilaian yang objektif hendaknya para penilai, harus menghindarkan diri dari adanya "like" dan "dis like". Dengan demikian menurut (Sulistiyani dan Rosidah, 2011), tujuan dan kontribusi dari hasil penilaian yang diharapkan dapat tercapai, adapun tujuan penilaian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai;
2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya;
3. Mendistribusikan *reward* dari organisasi/instansi yang dapat berupa penambahan gaji/upah dan promosinya yang adil;
4. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi;
2. Perbaikan kinerja;
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan;
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja;

5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian;
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Informasi penilaian kinerja tersebut dapat dipakai oleh pimpinan untuk mengelola kinerja pegawainya dan mengungkap kelemahan kinerja pegawai sehingga pimpinan dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki. Tersedianya informasi kinerja pegawai, sangat membantu pimpinan dalam mengambil langkah perbaikan program-program kepegawaian yang telah dibuat, maupun program-program organisasi secara menyeluruh.

(Werther & Keith, 2014: 272) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah:

1. Peningkatan Kinerja

Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2. Penyesuaian Kompensasi

Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3. Keputusan Penempatan

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demosi bagi pegawai.

4. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Hasil penilaian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

6. Prosedur Perekrutan

Hasil penilaian kinerja memengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku didalam organisasi.

7. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan Informasi

Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama di bidang informasi kepegawaian, desain jabatan, serta informasi SDM lainnya.

8. Kesempatan yang sama

Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.

9. Tantangan Eksternal

Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya memengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dari pekerjaannya.

10. Umpan Balik

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama Departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri

2.1.6.3 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Penilaian Kinerja

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi, karena meskipun faktor – faktor ekonomi lainnya telah tersedia serta didukung dengan teknologi modern tidak akan mempunyai arti bagi kehidupan perusahaan tanpa kehadiran dan peranan sumber daya manusia di dalamnya. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut menurut Amstrong yang dikutip oleh (Sangadji & Sopiah, 2018: 352) adalah:

1. *Personal Factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain;

2. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin, manajer, atau ketua kelompok kerja;
3. *Team factors* (faktor kelompok/ rekan kerja). Faktor Kelompok / rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja;
4. *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan system metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi;
5. *Contextual/ situational factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan; dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, semakin rendah pula kinerjanya.

Menurut (Mangkunegara, 2016: 484), faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Yang dapat diartikan bahwa, pegawai yang memiliki kemampuan potensi di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, dengan keterampilan pegawai tersebut kinerja instansi akan tercapai.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi).

Berdasarkan hal di atas maka faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

2.1.6.4 Indikator Kinerja

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi ditempat dia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Robbins yang dikutip oleh (Sangadji & Sopiah, 2018: 351), ada 6 (enam) indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan;

kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas Pekerjaan;

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi. Diukur melalui jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketetapan waktu;

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas;

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia.

5. Kemandirian;

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai. Diukur dengan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja;

Merupakan sesuatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Menurut Priansa (2017: 55), menyatakan bahwa indikator kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan ke dalam komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Indrasari et al. (2018: 170), menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai yakni:

1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

3. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
4. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
5. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
6. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
7. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
8. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

2.1.7 Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai *human capital*, komitmen organisasi, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, produktivitas kerja dan kinerja. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

No	Peneliti (tahun) Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	(Frimayasa dan Lawu, 2020) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Frisian Flag. Equilibrium	- Komitmen Organisasi - Human Capital - Kinerja	- Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Produktivitas Kerja	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, <i>human capital</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, komitmen organisasi dan <i>human capital</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 9(1), 36–47. https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485
2	(Hidayat, 2013) Analisis Model Pengukuran Human Capital Dalam Organisasi.	- Human Capital - Kinerja	- Komitmen Organisasi - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Produktivitas Kerja	Model pengukuran dan penentuan dimensi indikator dari pengukuran modal sumber daya manusia tersebut akan menentukan efektivitas dari pengukuran tersebut yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi.	Binus Business Review, 4(2), 879–885.
3	(Ismiyati, 2020) Dampak Human Capital pada Kinerja Organisasi	- Human Capital - Kinerja	- Komitmen Organisasi - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Produktivitas Kerja	Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi	Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan Vol. 5 (1) Maret 2020
4	(Kasmawati, 2017) Human Capital Dan Kinerja Karyawan	- Human Capital - Kinerja	- Komitmen Organisasi - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Produktivitas Kerja	Baik secara teoretikal maupun empiris terdapat keterkaitan antara <i>human capital</i> dan kinerja karyawan, maka perusahaan sangat penting untuk melakukan pengelolaan terhadap SDM serta mendukung kinerja yang terbaik.	Journal of Applied Business and Economics Vol. 3 No. 4 (Jun 2017) 265-280
5	(Martina Dwi Puji	- Human Capital	- Komitmen	Hasil penelitian	Jurnal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Astri Ongkorahardjo et al., 2008) Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)	- Kinerja	Organisasi - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Produktivitas Kerja	menunjukkan bahwa pertama, individual capability berpengaruh signifikan terhadap kinerja kantor akuntan publik. Kedua, <i>the organizational climate</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja kantor akuntan publik. Ketiga, <i>individual capability</i> dan <i>the organizational climate</i> berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja kantor akuntan publik.	dan Akuntansi Keuangan, Vol. 10, No. 1, mei 2008: 11-21
6	(Pribowo, 2020) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu	- Komitmen Organisasi - Kinerja	- Human Capital - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak tetap Universitas Muhammadiyah Bengkulu, artinya peningkatan komitmen organisasi meningkatkan kinerja karyawan tidak tetap	Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 17 No.2, Juli 2020: 195-204
7	(Fauzi et al., 2022) Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)	- Komitmen Organisasi - Produktivitas Kerja	- Human Capital - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Kinerja	Komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan; Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan; Komitmen dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.	Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi Volume 3, Issue 6, Juli 2022 E-ISSN: 2686-5238, P-ISSN 2686-4916
8	(Yudianto dan Indah, 2017) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BTPN Syariah Cabang Area Cirebon Timur	- Produktivitas Kerja	- Human Capital - Komitmen Organisasi - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Kecerdasan Emosional - Kinerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan.	Buletin Bisnis & Manajemen Volume 03, No. 01, Februari 2017 ISSN: 2442-885X
9	(Matahelumual dan	- Komitmen	- Human Capital	Secara simultan budaya	Jurnal EMBA

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kawet, 2019) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Organisasi - Produktivitas Kerja	- Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Budaya Organisasi - Kinerja	organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 641 – 650
10	(Al Aziz dan Mahfudiyanto, 2020) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang	- Komitmen Organisasi - Produktivitas Kerja	- Human Capital - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Budaya Organisasi - Kinerja	Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh parsial dengan produktivitas kerja pegawai, Komitmen organisasi memiliki pengaruh parsial dengan produktivitas pegawai. Terdapat pengaruh simultan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang	BIMA: Journal of Business and Innovation Management Volume 2 Nomor 3, Juni 2020
11	(Sukmawati, 2022) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember	- Komitmen Organisasi - Produktivitas Kerja	- Human Capital - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Budaya Organisasi - Kinerja	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan; Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan; Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.	BIMA: Journal of Business and Innovation Management Volume 4 Nomor 2, Februari 2022 Halaman 331-342
12	(Bahri, 2016) Pengaruh	- Produktivitas Kerja	- Human Capital - Komitmen	produktivitas berpengaruh positif dan signifikan	Jurnal Ecoment Global: Kajian

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	pengembangan karier dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas PU Bina Marga wilayah kerja Sumatera Selatan	- Kinerja	Organisasi - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual	terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, ternyata produktivitas lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai.	Bisnis Dan Manajemen Volume 1 Nomor 1 Edisi Februari 2016
13	(Patmarina dan Erisna, 2012) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung	- Produktivitas Kerja - Kinerja	- Human Capital - Komitmen Organisasi - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Disiplin kerja	Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya.	Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.3 No.1 Oktober 2012 :19-37
14	(Wahyuningsih, 2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	- Produktivitas Kerja	- Human Capital - Komitmen Organisasi - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Kinerja	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.	Jurnal Warta Edisi : 57 Juli 2018 ISSN : 1829-7463
15	(Ermawati dan Amboningtyas, 2017) Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation Pada PT Hit Polytron Yang Berimplikasi Pada Produktivitas	- Produktivitas Kerja - Kinerja	- Human Capital - Komitmen Organisasi - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Motivasi intrinsik - Komunikasi - Kompensasi finansial	Variabel motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial secara serempak (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi video preparation PT HIT Polytron Kudus tahun 2015.	Journal of Management 2017. Vol. 3 No. 3 ISSN: 2502-7689
16	(Aman-Ullah et al.,	- Human Capital	- Komitmen	<i>Results of this study</i>	Journal of

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	2022) Human capital and organizational performance: A moderation study through innovative leadership	- Kinerja	Organisasi - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Produktivitas kerja	<i>demonstrate that human capital capacity, human capital knowledge and human capital skills have a significant positive relationship with organizational performance. Results also confirmed a moderation effect of innovative leadership between human capital knowledge and organizational performance..</i>	Innovation & Knowledge 7 (2022) 100261
17	(Cachón-Rodríguez et al., 2022) How Sustainable Human Resources Management helps in the evaluation and planning of Employee Loyalty and Retention: Can Social Capital make a difference?	- Human Capital - Kinerja	- Komitmen Organisasi - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Produktivitas kerja	<i>The results obtained show that social sustainability actions influence the social capital perceived by employees significantly and that social capital influences their loyalty and retention significantly.</i>	Evaluation and Planning 95 (2022) 102171
18	(Timothy, 2022) The effect of top managers' human capital on SME productivity: the mediating role of innovation	- Human Capital - Produktivitas	- Komitmen Organisasi - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Kinerja	<i>The results show that SMEs with managers who have higher education qualification achieve higher productivity than their less educated peers, with marketing innovation partially complementarily mediating this relationship. The effect of top managers' experience in the sector on SME productivity is shown to be insignificant. This paper uncovers the mediating role of marketing innovation on the relationship between top managers' human capital and SME productivity in Tanzania.</i>	Heliyon 8 (2022) e09330

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
19	(Owan et al., 2022) Contributions of placement, retraining and motivation to teachers' job commitment: structural equation modelling of the linkages	- Komitmen Organisasi - Produktivitas	- Human Capital - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Kinerja	<i>Cumulatively, the three upstream variables explained less than 15% of the variance in the three dimensions of job commitment, respectively. Based on these results,.</i>	Heliyon (2022) e09334	8
20	(Ahmad dan Imam, 2022) Roles of competencies, career shock, and satisfaction in career commitment: Evidence from project-based organizations	- Komitmen Organisasi - Kinerja	- Human Capital - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Produktivitas	<i>This study extends the current career debate more precisely in the project context highlighting the role of positive career shock, a relatively new construct in project management research, in career commitment.</i>	Project Leadership and Society (2022) 100052	3
21	(Ko et al., 2021) The effect of corporate social responsibility recognition on organisational commitment in global freight forwarders	- Komitmen Organisasi - Kinerja	- Human Capital - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Produktivitas	<i>The results of five hypotheses testing demonstrated a positive and significant effect except that Hypothesis 4 on 'job satisfaction will have a significant effect on organisational commitment' was rejected</i>	The Asian Journal of Shipping and Logistics (2021)	37-117
22	(Holagh et al., 2014) The Effect of Organizational Structure on Organizational Creativity and Commitment within the Iranian Municipalities	- Komitmen Organisasi - Kinerja	- Human Capital - Kecerdasan Intelektual, - Kecerdasan Spiritual - Produktivitas	<i>The results of this research there are positive and meaningful relation between organizational structure elements and organizational creativity, and all the organizational structure elements has positive effect on organizational creativity, the results also indicates that there is a positive meaningful relation between organizational creativity and organizational Commitment.</i>	Procedia Social and Behavioral Sciences (2014)	156-213

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
23	(Dehaghi et al., 2012) The Effect of Spiritual Values on Employees' Organizational Commitment and Its Models	- Komitmen Organisasi - Kecerdasan Spiritual - Kinerja	- Human Capital - Kecerdasan Intelektual, - Produktivitas	<i>The result of the study revealed that spiritual value at work is one of the most important factors that create employees' organizational commitments and the relationship between them are significantly positive. The finding also indicates that when employees experienced spirituality at work, they feel more effectively closed to their organization, experience a sense of responsibility Ana loyalty towards them, and materially committed.</i>	Procedia Social and Behavioral Sciences (2012) 159 – 166
24	(Kucharska, 2022) Tacit knowledge influence on intellectual capital and innovativeness in the healthcare sector: A cross-country study of Poland and the US	- Kecerdasan Intelektual - Produktivitas	- Human Capital - Komitmen Organisasi - Kecerdasan Spiritual, - Kinerja	<i>The productivity issues of human and relational capital require particular attention. Whole organizational innovativeness is rooted in tacit knowledge.</i>	Journal of Business Research (2022) 149–883
25	(Verma et al., 2021) Artificial intelligence in marketing: Systematic review and future research direction	- Kecerdasan Intelektual - Produktivitas	- Human Capital - Komitmen Organisasi - Kecerdasan Spiritual, - Kinerja	<i>The authors provided a holistic view of using AI to enhance customer experience. Leveraging AI and predictive analytics is the key to offering customer experiences that builds advocacy and customers for life. Event-based architectures combined with AI and predictive analytics is the future. There is no end state, but it is a journey all companies must begin as we enter the Fourth Industrial Revolution.</i>	International Journal of Information Management Data Insights (2021) 100002
26	(Husodo dan Arifin, -	Kecerdasan	- Human Capital	Kecerdasan emosi dan	Jurnal Ilmu-

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	2020) Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Spiritual (ESQ) Dengan Nilai Dasar Budaya Kerja Penyuluh Pertanian	Spiritual	- Komitmen Organisasi - Kecerdasan Emosional - Kecerdasan Intelektual - Budaya Kerja - Produktivitas - Kinerja	nilai dasar budaya kerja menunjukkan tidak ada korelasi yang signifikan. Kecerdasan emosi dengan masing-masing pasang budaya kerja ternyata terdapat dua pasang budaya kerja yang berkorelasi yaitu pasangan unsur dedikasi dan loyalitas, dan pasangan unsur semangat dan motivasi. Hasil analisis korelasi antara variabel kecerdasan spiritual dan nilai dasar budaya kerja tidak menunjukkan korelasi yang signifikan. Hal ini juga dapat terjadi karena kecerdasan spiritual sangat berkaitan dengan banyak aspek kehidupan	ilmu Pertanian. Volume 8 Nomor 2 Desember 2011
27	(Nurdiansyah, 2016) Pengaruh kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dampak negatif jejaring sosial dan kemampuan berpikir divergen terhadap hasil belajar matematika siswa	- Kecerdasan Spiritual - Kecerdasan Intelektual,	- Human Capital - Komitmen Organisasi - Produktivitas - Kinerja - Dampak negatif jejaring sosial - Hasil Belajar	(1) Sebagian besar siswa memiliki kecerdasan EST, spiritual berada dalam 2, kategori tinggi; (2) Secara langsung kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil belajar matematika siswa,.	Journal of Economics and Banking Volume 2 No. 1, April 20120 ISSN 2685- 3698
28	(Pramono dan Puspita, 2020) Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Dan Kecerdasan Spiritual (Sq) Dalam Menentukan Risiko Kecurangan	- Kecerdasan Spiritual - Kecerdasan Intelektual,	- Human Capital - Komitmen Organisasi - Kecerdasan Emosional - Produktivitas - Kinerja - <i>Audit Judgement</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh terhadap <i>audit judgment</i> dalam menentukan risiko kecurangan, sedangkan kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) tidak berpengaruh terhadap <i>audit judgment</i> dalam menentukan risiko kecurangan.	ECONBANK: Journal of Banking Volume 2 No. 1, April 20120 ISSN 2685- 3698

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
29	(Priadi, A., 2018) Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru	- Kecerdasan Intelektual - Kinerja	- Human Capital - Komitmen Organisasi - Kecerdasan Emosional - Produktivitas - Kinerja	Hasil nilai determinasi yaitu memperlihatkan bahwa kemampuan ketiga bebas menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat adalah sebesar 26,6%. Nilai akhir penelitian menolak Ho dan menerima Ha. Jadi, ketiga variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Dengan demikian bahwa ketiga variabel bebas memiliki kemampuan untuk memengaruhi variabel terikat kinerja.	Jurnal Semarak Vol. 1, No.3, Oktober 2018, Hal (62-77) P-ISSN 2615-6849 E-ISSN 2622-3686
30	(Prima dan Indrawati, 2020) Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Penyesuaian Diri pada Mahasiswa Tahun Pertama di Fakultas Sains dan Matematika UNDIP	- Kecerdasan Spiritual	- Human Capital - Komitmen Organisasi - Produktivitas - Kinerja - Penyesuaian diri	Hasil analisis menunjukkan nilai (rxy)= 0,590 dengan P=0,000 ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan positif antara variabel kecerdasan spiritual dengan penyesuaian diri. Kecerdasan spiritual memberikan sumbangan efektif sebesar 34,8% terhadap penyesuaian diri pada penelitian ini	Jurnal Empati, Agustus 2018, Volume 7 (Nomor 3), Halaman 259-264

2.2 Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka setiap organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para pegawainya. Di dalam organisasi atau instansi diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, supaya kinerja pegawai itu bisa meningkat, maka instansi juga harus memperhatikan faktor – faktor yang memengaruhi kinerja pegawainya.

Salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja adalah *human capital*. (Gaol, 2014: 696), menyatakan bahwa “*Human capital* merupakan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu perusahaan.”

Menurut (Gaol, 2014: 713) menyatakan bahwa indikator *human capital* yaitu, meliputi pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*).

Dalam kaitannya *human capital* dengan kinerja karyawan. (Nurul Paik, 2020) mengemukakan Konsep tentang modal manusia dalam penyajian hasil penelitian sebagai berikut *human capital* merupakan penunjang kinerja karyawan, yang menekankan pentingnya investasi keterampilan manusia. *Human capital* yang dimiliki seorang karyawan merupakan faktor yang sangat penting demi terwujudnya kinerja karyawan yang maksimal. Karyawan harus memiliki sifat, motif, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan yang diimplementasikan dalam bentuk sikap atau perilaku dalam bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut bisa maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia, Echdar dan Kitta, 2022), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terbukti jika Pengaruh *Human Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Frimayasa dan Lawu (2020), hasil penelitian menunjukkan secara parsial

human capital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Amman Ullah et, al (2022), penelitian menunjukkan bahwa human capital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain *human capital*, faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. (Moorhead dan Griffin, 2013: 134), mengatakan bahwa Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut (Shaleh dan Firman, 2018: 51), bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

Komitmen organisasi pada hakekatnya merupakan salah satu unsur pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik pada perusahaan. Karyawan yang memang memiliki jiwa komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut, karena di dalam jiwa nya memiliki semangat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kusdinar, 2019), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Bekasi. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Imam (2022), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi et al (2022), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah kecerdasan spiritual. Menurut (Zohar dan Marshall dalam Aprianto, 2018) berpendapat bahwa “Kecerdasan spiritual ialah kecerdasan jiwa yang membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan kemungkinan untuk menerapkan nilai-nilai positif”. Menurut Sukidi (dalam Handayani, 2018: 21) mengemukakan tentang indikator dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen – komponen SQ, sebagai berikut: kejujuran, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi dan spiritual non dogmatis.

Dalam kaitan nya kecerdasan spiritual terhadap kinerja. Menurut (Zohar dan Marshal, 2017), kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding yang lain. Kecerdasan spiritual mampu memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang. Seorang karyawan yang

memperoleh kebahagiaan dalam melaksanakan pekerjaannya akan mampu memberikan kinerja lebih baik (Firdaus, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati, 2022), dimana hasil penelitian menunjukkan Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja. Namun bertolak belakang dengan penelitian Dehaghi et al (2012), dimana hasil penelitian menunjukkan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah kecerdasan intelektual. Menurut Langton et al. (2016), mengatakan bahwa “Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah”. Adapun untuk indikator dari kecerdasan intelektual itu sendiri, menurut Robbins dalam (Langton et al., 2016), terdapat 7 (tujuh) dimensi indikator dalam kecerdasan intelektual, yaitu: Kecerdasan angka, Pemahaman verbal, Kecepatan persepsi, Penalaran induktif, Penalaran deduktif, Visualisasi spasial dan Daya ingat.

Dalam kaitan nya kecerdasan intelektual terhadap kinerja. Sebuah perusahaan perlu didukung oleh sumber daya manusia yang unggul yaitu sumber daya manusia yang memiliki kecerdasan intelektual yang bagus agar terwujud kinerja yang baik untuk mendukung tujuan organisasi. Kecerdasaan intelektual ini akan sangat berguna apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dikarenakan kecerdasan ini akan mendukung kemampuan kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2020), dimana hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Didukung juga oleh penelitian oleh Priadi (2021), menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ari Soeti Yani dan Ayu Istiqomah (2016), hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Service Center Utara 1.

Faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah produktivitas karyawan. Menurut (Siagian, 2016: 15), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang dipergunakan dan sebaliknya. Menurut (Burhanuddin Yusuf, 2015: 78) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut: pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap

Hubungan produktivitas kerja dengan kinerja karyawan, produktivitas sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. produktivitas kerja mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja pegawai sehingga para pegawai mampu produktif dalam melaksanakan pekerjaannya secara kualitas maupun kuantitas. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahmat, Adi Bayuni (2018), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung juga oleh penelitian yang dilakukn oleh Pramono (2020), dimana hasil

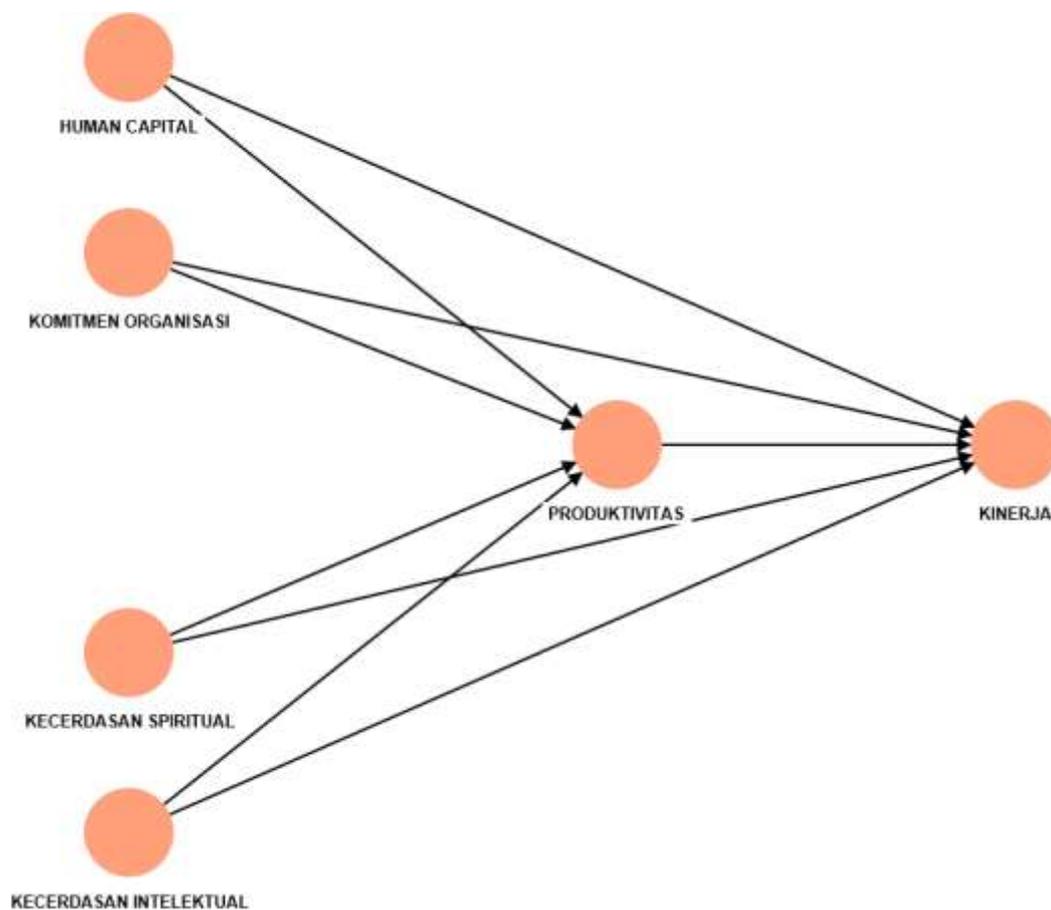
penelitian menunjukkan bahwa produktivitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Jumadi (2021), dimana produktivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *human capital*, komitmen organisasi, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual dan produktivitas kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Atas dasar itulah diperkirakan pengembangan *human capital*, komitmen organisasi, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual yang baik akan mampu membuat meningkatnya kinerja didukung pula oleh produktivitas kerja yang optimal, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi organisasi.

Menurut (Ilyas, 2017: 55) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah: Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Menurut Robbins yang dikutip oleh (Sangadji & Sopiah, 2018: 351), ada 6 indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ketika organisasi memperhatikan pengembangan *human capital*, komitmen organisasi, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual maka akan dapat memengaruhi tingkat kinerja melalui produktivitas kerja yang optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.2
Kerangka Konsep Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasar atas uraian kerangka pemikiran, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. *Human capital*, komitmen organisasi, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BJB Cabang Ciamis.

2. *Human capital*, komitmen organisasi, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Ciamis.
3. Produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Ciamis
4. *Human capital*, komitmen organisasi, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja melalui produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Bank BJB Cabang Ciamis.