

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
DI PT. CATURADILUHUR SENTOSA**

Marko¹

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
marco_uin@radenfatah.ac.id

Toriq Nurmadiansyah²

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
muh.nurmadiansyah@uin-suka.ac.id

Nurhayati³

Universiti Teknologi MARA Malaysia
nurhayati@uitm.edu.my

ABSTRACT

This research is entitled the influence of human resource management and spiritual intelligence on the work ethic of employees at PT Caturadiluhur Sentosa Palembang. This research aims to determine the influence of human resource management and spiritual intelligence simultaneously (together) and partially (in one direction) on the work ethic of employees at PT Caturadiluhur Sentosa Palembang, with a sample of 119 people in this research. Human resource management and spiritual intelligence are factors needed to improve employee work ethic, with the high quantity and quality of employee work, it can increase employee morale and work ethic. The research design used is a multiple regression model or multiple linear regression. The variables in this research consist of the independent variable, namely human resource management (X1) and Spiritual Intelligence (X2) and the dependent variable, namely Work Ethic (Y). Data processing is assisted by the SPSS for Windows version 25.00 program, with the F test results showing that The calculated F is (203.576) > F table (2.68) and the significance is (0.000) < α (0.05), so it can be concluded that there is a positive and significant influence between the variables of human resource management and spiritual intelligence simultaneously (together -sama) on the work ethic of employees at PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang. The t-test results on the human resource management variable show that the t-count is 3.304 > t-table (1.980), with a significance value of (0.001) < α (0.05) and the t-test results on the spiritual intelligence variable show that t- count of (7.102) > t-table (1.980) with a significance of (0.000) < α (0.05) so it can be concluded that there is a positive and significant influence of human resource management variables and spiritual intelligence partially (in one direction) on employee work ethic at PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.

Keywords: Management, Human Resources, Spiritual Intelligence, Work Ethic.

PENDAHULUAN

Setiap manusia telah diberikan kelebihan oleh Allah Swt dibanding makhluknya yang lain dan harus mensyukurinya dengan menggunakan potensi yang ada pada dirinya tersebut dengan baik dan benar. Sudah menjadi pemahaman semua manusia, bahwa setiap individu pasti menginginkan menjadi manusia yang baik unggul cerdas dan berkarakter Islami.¹

Menurut Jakob dan Schuler Manajemen Sumberdaya Manusia adalah orang yang berbakat dan bersemangat tinggi yang tersedia bagi organisasi sebagai kontributor potensial untuk menciptakan dan merealisasikan tujuan, misi, serta visi organisasi. Menukil dari teori tersebut, Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen. Sedangkan tujuan sumber daya manusia secara umum adalah memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Oleh karena itu keberhasilan akan konsep manajemen yang terdiri dari *planning, organizing, actuating, controlling* akan semakin berhasil jika berbagai elemen dalam organisasi saling bersinergi untuk mencapai tujuan.

Perusahaan dalam hal mengembangkan tujuan dan konsep manajemen, tentu sangat membutuhkan dorongan, daya tarik, serta support dari berbagai elemen untuk dapat menjalankan tujuan yang telah ditetapkan organisasi ataupun perusahaan. Untuk menjalankan hal itu, konsep manajemen sumber daya manusia yang Islami serta memiliki kecerdasan spiritual menjadi faktor utama dalam menentukan tujuan serta arah organisasi maupun perusahaan kedepannya khususnya pada bidang etos kerja

Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan teknis, akan menjadi panutan bawahannya. Ia akan menjadi rujukan dan referensi para bawahan tentang sesuatu yang tidak mereka ketahui sehingga mereka akan hormat kepadanya. Tetapi, hal itu tidak lantas mengharuskan seorang pemimpin untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang bersifat detail karena waktunya telah terkuras untuk mengatur manajemen organisasi. Setidaknya, kemampuan teknis ini bisa membantunya dalam membuat perencanaan, menentukan aktivitas pekerjaan, dan mendelegasikannya kepada bawahan. Kemudian pemimpin dapat melakukan pengawasan dan control terhadap kinerja bawahan agar mereka konsisten menjalankan perencanaan.²

Menurut Ary Ginanjar Agustian, selama terjadi kekeliruan pemahaman tentang arti kepemimpinan. Banyak orang yang mengartikannya sebagai kedudukan atau posisi yang tinggi saja sehingga, posisi pemimpin diincar demi demi mendapatkan kedudukan yang tinggi dalam sebuah kelompok.

Berdasarkan nasehat dari hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari bahwa nabi Muhammad Saw bersabda: “Janganlah tergoda menjadi pemimpin, karena jika engkau mendapatkannya karena ambisimu, maka justru engkau akan terbebani

¹ Muhammad Ru'iz Raharjo *Manajemen sumberdaya manusia yang cerda, unggul, dan berkarakter Islami* (Yogyakarta, Gava Media 2011) h. 1.

²Abdurrahman MBP, *Hrd syari'ah teori dan implementasi* (Jakarta, Gramedia pustaka utama, 2014) h. 212.

olehnya. Sedangkan jika engkau mendapatkannya bukan karena ambisimu, makan engkau akan dibantu.³

Pada sebagian perusahaan, departemen SDM bertanggung jawab untuk mendorong dan mengarahkan hubungan antar pekerja dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan produktivitas. Usaha departemen SDM untuk meningkatkan hubungan antarpekerja berarti memerlukan dukungan dari manajemen dengan penekanan pada motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Tanpa dukungan manajer melalui perusahaan, usahausaha ini biasanya akan gagal. Dukungan manajemen menjadi sangat penting. Kebijakan dan praktik departemen SDM juga mempengaruhi motivasi dan kepuasan secara tidak langsung.⁴

Kebutuhan akan Manajemen Sumber Daya Manusia yang unggul, cerdas dan berkarakter merupakan suatu kenyataan yang harus dapat dipenuhi oleh seluruh manusia dan komponen bangsa didunia saat sekarang ini sampai dengan akhir zaman nanti. Memang memerlukan suatu usaha yang sangat keras agar dapat merealisasikan dan mewujudkannya. Akan tetapi In Syaa Allah tidak ada hal yang mustahil jika ada keinginan dan usaha yang baik serta dengan cara yang benar agar dapat mencapai itu semua. Hal ini sangat penting, karena pada hakekatnya, pribadi yang unggul, cerdas dan berkarakter merupakan kebutuhan yang harus dimiliki oleh setiap manusia agar dapat selamat, bahagia di dunia dan di akhirat yang kekal abadi nanti.

Ketika fungsi manajemen (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) telah berjalan secara optimal, maka hal tersebut tidak lepas dari peran aktif berbagai elemen organisasi. Konsep kecerdasan spiritual pun salah satu aspek pendukungnya, kecerdasan spiritual tersusun dari dua kata yaitu *kecerdasan* dan *spiritual* kecerdasan adalah kemampuan seseorang untuk memecahkan masalah yang dihadapinya, terutama masalah yang menuntut kemampuan fikiran. Berbagai batasan-batasan yang dikemukakan oleh para ahli didasarkan pada teorinya masing-masing.

Menurut Danah Zohar dan Ian Marshal, kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks kaya dan luas, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

Kecerdasan spiritual juga diartikan sebagai kemampuan yang berhubungan dengan abstraksi-abstraksi, kemampuan mempelajari sesuatu, kemampuan menangani situasi baru. Sedangkan spiritual adalah dasar bagi tumbuhnya harga diri, nilai-nilai moral, dan rasa memiliki. Ia memberi arah dan arti bagi kehidupan kita tentang kepercayaan mengenai adanya kekuatan nonfisik yang lebih besar daripada kekuatan diri kita, suatu kesadaran yang menghubungkan kita langsung dengan tuhan, ataupun yang kita namakan sebagai sumber keberadaan kita.

³ Muhammad Ru'iz Raharjo, *Manajemen Manusia Yang Unggul, Cerdas, dan Berkarakter islami* (Gava Media 2011), h. 32.

⁴ Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)* h. 27.

Spiritual Quotient (SQ), bahkan dapat digunakan ketika seseorang berada diujung tanduk problematika. Ujung adalah liminitas antara keteraturan dan kekacauan, antara mengetahui diri dan sama sekali kehilangan jati diri. Artinya, pemahaman seseorang pada *Spiritual Quotient* (SQ) akan sangat penting pada penyatuan hal-hal yang bersifat berbeda secara privasi dari orang lain, berbeda maupun secara kolektif, atau bahkan berbeda dalam aspek keyakinan (agama).⁵

Dalam teori etos kerja, Franz Magnis-suseno berpendapat bahwa etos adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalmnya termuat tekanan moral dan nilai-nilai moral tertentu. Sedang Clifford Geert mengartikan etos sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup.

Dengan demikian, etos menyangkut semangat hidup, termasuk semangat bekerja, menuntut ilmu pengetahuan dan meningkatkan keterampilan agar dapat membangun kehidupan yang lebih baik dimasa depan. Manusia tidak dapat memperbaiki hidupnya tanpa semangat kerja, pengetahuan dan keterampilan yang memadai tentang pekerjaan yang akan ditangani.⁶

Kesabaran merupakan salah satu sikap yang sangat penting dalam pengembangan etos kerja, Orang tak dapat bekerja disiplin, kerja keras kalau tidak memiliki kesabaran. Karena itu, sikap sabar juga menghendaki upaya meningkatkan pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilakukan supaya dapat mengatasi kendala-kendalanya. Ini berarti bahwa orang sabar harus selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaannya. Ini juga sangat relevan dengan etos kerja.

Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan gejala dilapangan bahwa di PT Caturadiluhur Sentosa Palembang telah menerapkan Manajemen Sumberdaya Manusia dan Kecerdasan Spiritual terhadap Etos Kerja karyawan, namun belum baik dan belum maksimal. Sehingga terlihat etos kerja karyawan tersebut tidak maksimal dan ada karyawan yang datang terlambat, sehingga mempengaruhi semangat, motivasi karyawan untuk bekerja. Bahkan dampak masalah lebih lanjut karyawan tersebut ada beberapa yang terkena SP (surat peringatan) karena melanggar peraturan seperti menumpang alat berat yang akan digunakan untuk aktivitas bekerja. Sehingga dengan adanya masalah tersebut, maka perusahaan akan sulit untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan.⁷

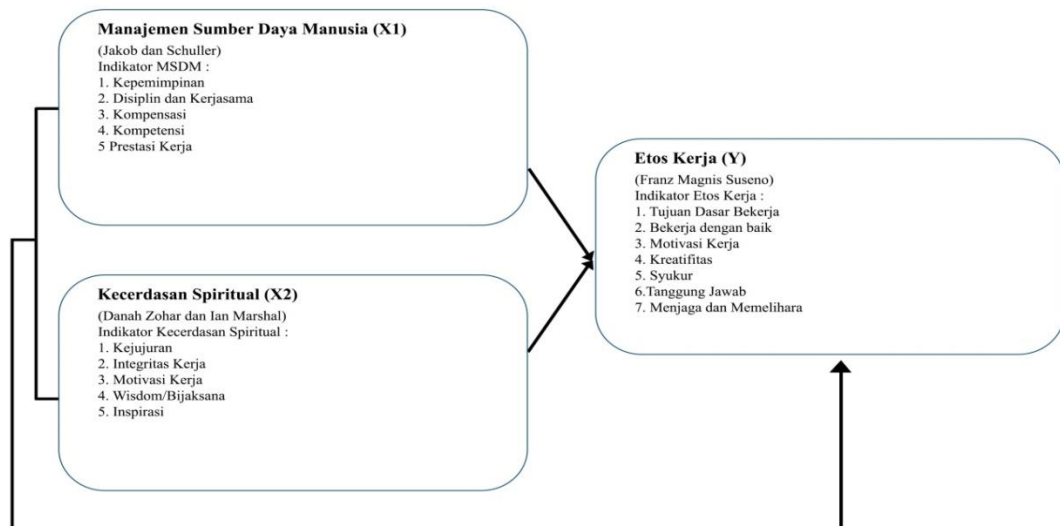
Dari fenomena di atas Etos kerja merupakan salah satu faktor dalam proses pencapaian perusahaan. Etos kerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya menyangkut manajemen sumber daya manusia dan kecerdasan spiritual. Dengan adanya permasalahan tersebut dan dengan melihat faktor manajemen sumber daya manusia dan kecerdasan spiritual yang mempengaruhi etos kerja pada industri distribusi bahan bangunan.

⁵*Ibid.*, h. 32-33.

⁶ Sudirman Tebba, *Bekerja dengan hati*, (Bee media Indonesia 2008), h. 9.

⁷ Observasi dan Wawancara peneliti pada H. R Regional CSA, Bambang Haryanto , tgl 30 Juli 2019.

Skema teori yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Teori Penelitian
Sumber: Berdasarkan teori yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas variabel X₁

Tabel IV. 7
Hasil Uji Validitas Variabel (X₁)

NO	Instrumen Penelitian	r-hitung vs r- tabel	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian
1.	X ₁ . 1	0,549 > 0,180	Valid
2.	X ₁ . 2	0,706 > 0,180	Valid
3.	X ₁ . 3	0,689 > 0,180	Valid
4.	X ₁ . 4	0,724 > 0,180	Valid
5.	X ₁ . 5	0,712 > 0,180	Valid
6.	X ₁ . 6	0,720 > 0,180	Valid
7.	X ₁ . 7	0,630 > 0,180	Valid
8.	X ₁ . 8	0,582 > 0,180	Valid
9.	X ₁ . 9	0,643 > 0,180	Valid
10.	X ₁ . 10	0,768 > 0,180	Valid
11.	X ₁ . 11	0,735 > 0,180	Valid

12.	X ₁ . 12	0,686 > 0,180	Valid
13.	X ₁ . 13	0,559 > 0,180	Valid
14.	X ₁ . 14	0,776 > 0,180	Valid
15.	X ₁ . 15	0,693 > 0,180	Valid

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X₁) seperti pada tabel IV.7 di atas, menjelaskan semua instrumen penelitian sudah menghasilkan nilai r-hitung > r-tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian pada variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X₁) Valid dalam taraf nyata (α) = 5%, sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

a) Hasil uji validitas variabel (X₂)

Tabel IV. 8

Hasil Uji Validitas Variabel (X₂)

NO	Instrumen Penelitian	r-hitung vs r- tabel	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian
1.	X ₂ . 1	0,667 > 0,180	Valid
2.	X ₂ . 2	0,680 > 0,180	Valid
3.	X ₂ . 3	0,715 > 0,180	Valid
4.	X ₂ . 4	0,741 > 0,180	Valid
5.	X ₂ . 5	0,751 > 0,180	Valid
6.	X ₂ . 6	0,556 > 0,180	Valid
7.	X ₂ . 7	0,801 > 0,180	Valid
8.	X ₂ . 8	0,750 > 0,180	Valid
9.	X ₂ . 9	0,725 > 0,180	Valid
10.	X ₂ . 10	0,789 > 0,180	Valid
11.	X ₂ . 11	0,749 > 0,180	Valid
12.	X ₂ . 12	0,781 > 0,180	Valid
13.	X ₂ . 13	0,676 > 0,180	Valid
14.	X ₂ . 14	0,778 > 0,180	Valid
15.	X ₂ . 15	0,717 > 0,180	Valid

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel Kecerdasan Spiritual (X₂) seperti pada tabel IV.8 di atas, menjelaskan semua instrumen penelitian sudah menghasilkan nilai r-hitung > r-tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian pada variabel Kecerdasan Spiritual (X₂) Valid dalam taraf nyata (α) = 5%, sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b) Hasil Uji Validitas Variabel Y

Tabel IV. 9
Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

NO	Instrumen Penelitian	r-hitung vs r- tabel	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian
1.	Y.1	0,483 > 0,180	Valid
2.	Y.2	0,332 > 0,180	Valid
3.	Y.3	0,529 > 0,180	Valid
4.	Y.4	0,772 > 0,180	Valid
5.	Y.5	0,772 > 0,180	Valid
6.	Y.6	0,686 > 0,180	Valid
7.	Y.7	0,740 > 0,180	Valid
8.	Y.8	0,654 > 0,180	Valid
9.	Y.9	0,742 > 0,180	Valid
10.	Y.10	0,605 > 0,180	Valid
11.	Y.11	0,623 > 0,180	Valid
12.	Y.12	0,563 > 0,180	Valid
13.	Y.13	0,788 > 0,180	Valid
14.	Y.14	0,786 > 0,180	Valid
15.	Y.15	0,824 > 0,180	Valid

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel etos kerja (Y) seperti pada tabel IV.9 di atas, menjelaskan semua instrumen penelitian sudah menghasilkan nilai r-hitung > r-tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian pada variabel etos kerja (Y) Valid dalam taraf nyata (α) = 5%, sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

1) Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode untuk pengujian Cronbach’s Alpha menggunakan batasan tertentu seperti **0.800** berarti reliabel

a) Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X₁)

Tabel IV.10 Uji reliabilitas Variabel X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	15

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Hasil uji reliabilitas pada gambar IV.10 diatas, menjelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X₁) berada di atas angka 0,800; maka semua instrumen pada variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X₁) dinyatakan reliabel, sehingga semua instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel pada analisis selanjutnya.

b) Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Spiritual (X₂)

Tabel IV.11 Uji reliabilitas Variabel X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	15

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Hasil uji reliabilitas pada gambar IV.11 diatas, menjelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel Kecerdasan Spiritual (X₂) berada diatas angka 0,800; maka semua instrumen pada variabel Kecerdasan Spiritual (X₂) dinyatakan reliabel, sehingga semua instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel pada analisis selanjutnya.

c) Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y)

Tabel IV.12 Uji reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	15

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Hasil uji reliabilitas pada gambar IV.12 diatas, menjelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel etos kerja (Y) berada diatas angka 0,800; maka semua instrumen pada variabel etos kerja (Y) dinyatakan reliabel, sehingga semua instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel pada analisis selanjutnya.

a. Hasil Pengujian Normalitas Data

1) Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Z

Hasil uji normalitas data dengan bantuan *SPSS for windows versi 25.00* untuk variabel Etos Kerja (Y), Manajemen Sumber Daya Manusia (X₁), dan Kecerdasan Spiritual (X₂), akan di sajikan pada tabel IV.7 berikut:

Tabel IV.13
Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0000000
	Std. Deviation	2,91364957
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,038
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,189

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

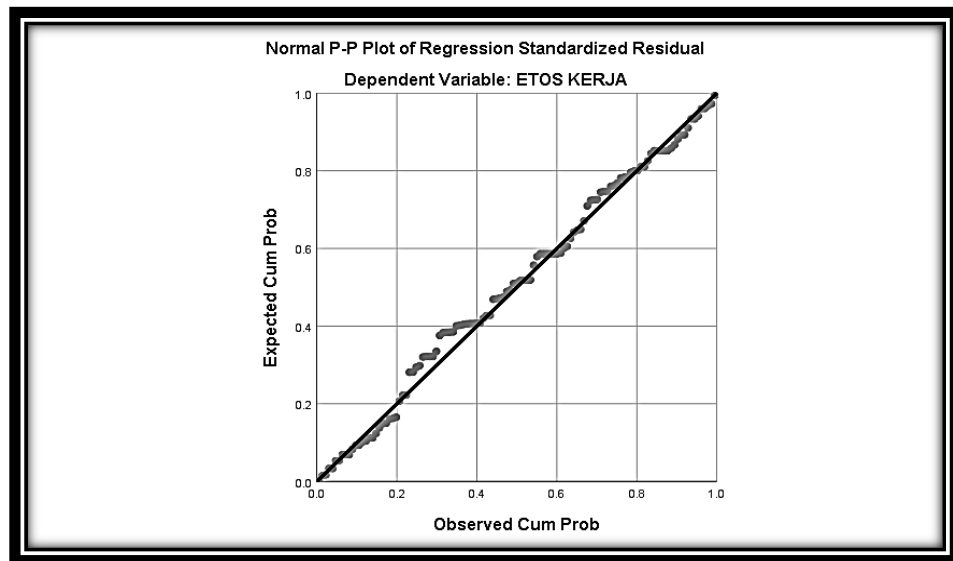
Hasil uji normalitas data menjelaskan bahwa data residual nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,189. Jadi nilai signifikansi variabel menghasilkan lebih besar dari pada α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Normalitas Menggunakan Normal Probability Plot

Uji normalitas pada penelitian ini, juga menggunakan *Normal Probability Plot*. Deteksi normalitas data dengan melihat penyebaran instrumen pada sumbu diagonal dari grafik *Normal Probability Plot*, dengan dasar keputusan apabila instrument menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi.⁸

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 25.00* Untuk variabel Etos Kerja (Y), Manajemen Sumber Daya Manusia (X₁), dan Kecerdasan Spiritual (X₂) akan disajikan pada gambar berikut:

⁸Priyatno. 2010, *Belajar Analisis Data dan Cara Mengelolahnya Dengan SPSS*, h. 129



Gambar IV.2 Uji Normalitas Data
Sumber : Olahan Data Dengan SPSS Versi 25.00

Hasil uji normalitas data seperti pada gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa instrumen penelitian pada variabel Etos Kerja (Y), Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1), dan Kecerdasan Spiritual (X_2) berada disekitar garis, menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berarti bahwa instrumen penelitian pada variabel Etos Kerja (Y), Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1), dan Kecerdasan Spiritual (X_2) terdistribusi dengan normal dan layak untuk dianalisis dengan regresi linier berganda.

b. Hasil Pengujian Asumsi Dasar Regresi Berganda

Pengujian asumsi dasar regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui apakah data-data yang digunakan dalam penelitian layak untuk diuji dengan regresi linier berganda. Pengujian yang dilakukan adalah pengujian multikolinieritas dan heterokedastisitas, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas pada model regresi dapat dilihat dari Tolerance serta Variance Inflation Factor (VIF). Dalam penelitian ini yang akan dilihat hanya nilai VIF. Model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai VIF dibawah angka 5.

Hasil uji Multikolinieritas dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows versi 25.00 untuk masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel IV.14
Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficient:		t	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta				Toleranc	VIF
1	(Constant)	9.077	3.313			2.740	.007		
	MANAJEMEN SUMBE DAYA MANUSIA	.337	.100	.339		3.353	.001	.244	4.102
	KECERDASAN SPIRITUAL	.501	.095	.532		5.264	.000	.244	4.102

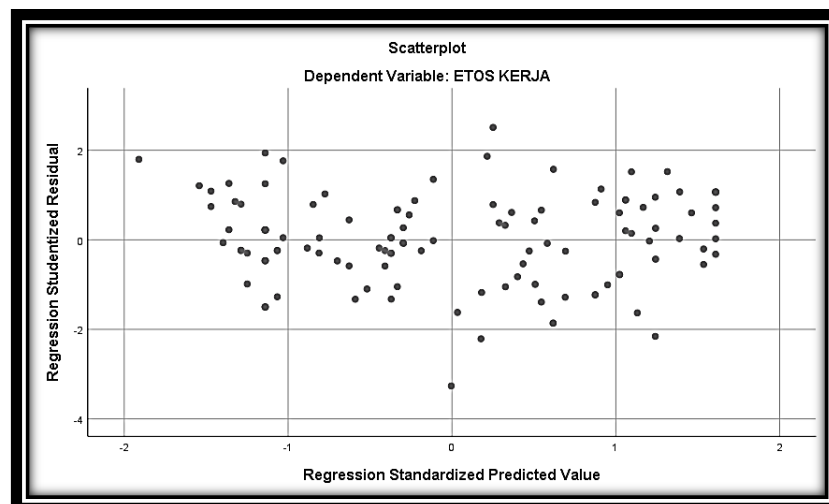
a. Dependent Variable: ETOS KERJA

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Hasil uji multikolinieritas seperti pada tabel IV.14 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai VIF dari variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) adalah sebesar 4,102 berarti bahwa ($4,102 < 5$), dan variabel Kecerdasan Spiritual (X_2) adalah sebesar 4,102 berarti bahwa ($4,102 < 5$). Dengan melihat besarnya nilai VIF tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data-data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, karena semua nilai VIF-nya dibawah angka 5.

2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan *scatterplots* dengan melihat *scatterplots* yaitu jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi. Hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan SPSS for windows Versi 25.00, akan disajikan pada gambar dibawah ini:



Gambar IV3 Grafik Pengujian Heterokedastisitas
Sumber : Olahan Data Dengan SPSS Versi 25.00

Hasil uji heterokedastisitas pada gambar di atas terlihat bahwa titik-titik pada gambar scatterplots menyebar diatas dan dibawah angka nol dan tidak membentuk pola-pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tdiak terjadi masalah heterokedastisitas, sehingga layak untuk dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda.

c. Hasil Pengujian Regresi Berganda dan Uji Hipotesis

1) Hasil Pengujian Regresi Berganda

Hasil pengujian regresi berganda dengan menggunakan *SPSS For Windows Versi 25.00*, akan disajikan pada tabel IV.2 dibawah ini:

Tabel IV.15
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (constant)	0,322	0,139		2,316	0,002
Manajemen Sumber Daya Manusia	0,276	0,084	0,289	3,304	0,001
Kecerdasan Spiritual	0,564	0,079	0,620	7,102	0,000

a. Dependent Variabel: ETOS KERJA

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Hasil uji linier berganda seperti pada tabel IV.15 diperoleh koefisien regresi masing masing variabel, yaitu nilai konstanta (*constant*) adalah sebesar 0,332; koefisien rgeresi variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) sebesar 0,276; dan variabel Kecerdasan Spiritual (X_2) sebesar 0,564; sehingga dapat dibentuk suatu persamaan model regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$a = 0,332$$

$$b_1.X_1 = 0,276. X_1$$

$$b_2.X_2 = 0,564. X_2$$

Berdasarkan persamaan model regresi berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan nilai *constant* (β) sebesar 0,322; artinya apabila tidak terjadi perubahan terhadap variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1), dan Kecerdasan Spiritual (X_2) , (X_1 , dan $X_2 = 0$), maka Etos Kerja (Y) karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang sebesar 0,322.

2) Hasil Pengujian Hipotesis

a) Hasil Pengujian Hipotesis t (Uji Parsial)

Nilai t-tabel dengan $\alpha = 5\%$, nilai $df (n-2) = 119-2 = 117$, sebesar 1,980, maka dapat diperhitungkan hipotesis t untuk masing-masing variabel berikut:

Tabel IV.16
Hasil Pengujian Hipotesis t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	0,322	0,139		2,316	0,002
Manajemen Sumber Daya Manusia	0,276	0,084	0,289	3,304	0,001
Kecerdasan Spiritual	0,564	0,079	0,620	7,102	0,000

a. Dependent Variabel: ETOS KERJA

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

1) Uji Hipotesis t Pada Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (X₁) Terhadap Etos Kerja (Y)

Berdasarkan tabel IV.17 diperoleh nilai t-hitung variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X₁) sebesar 3,304; berarti nilai t-hitung $3,304 > t\text{-tabel } 1,980$ dan nilai signifikansi t (sig t) sebesar 0,001; berarti $sig\ t (0,001) < \alpha (0,05)$, maka menolak Ho dan Menerima Ha, sehingga **ada pengaruh yang positif dan signifikan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.**

2) Uji Hipotesis t Pada Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X₂) Terhadap Etos Kerja (Y)

Berdasarkan tabel IV.5 tersebut diatas, diperoleh nilai t-hitung variabel Kecerdasan Spiritual (X₂) sebesar 7,102 berarti nilai t-hitung $7,102 > t\text{-tabel } 1,980$ dan nilai signifikansi t (sig t) sebesar 0,000; berarti $sig\ t (0,000) < \alpha (0,05)$, maka menolak Ho dan Menrima Ha, sehingga **ada pengaruh yang positif dan signifikan Kecerdasan Spiritual (X₂) terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.**

b) Hasil Pengujian Hipotesis F (Uji Simultan)

Untuk menjawab hipotesis F, yaitu ada pengaruh yang signifikan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang, maka dilakukan uji hipotesis F.

Hasil uji hipotesis dengan bantuan program SPSS for Windows Versi 25.00, akan disajikan data seperti pada tabel IV.18 berikut:

Tabel IV.17
Hasil Pengujian Hipotesis F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	26,694	2	13,347	203,576	0,000 ^b
Residual	7,605	116	0,066		
Total	34,299	118			

- a. Dependent Variabel : Etos Kerja
 b. Predictors (Constant) , MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, KECERDASAN SPIRITUAL
 Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Nilai F-tabel dengan taraf nyata (α) = 5% dan penyebut (n-k-1) = (119-3-1) = 115; serta pembilang (k) =(3), adalah sebesar 2,68. Sedangkan nilai F-hitung sebesar 203,576; berarti nilai F-hitung (203,576) > F-tabel (2,68), sedangkan nilai sig F sebesar (0,000) , < α (0,05), keputusannya adalah menolak Ho dan menerma Ha, maka **ada pengaruh yang positif dan signifikan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama terhadap Etos Kerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.**

3) Hasil Pengujian Koefisien Determinan

Nilai koefisien determinan dilihat dari nilai R Square (R^2). Jika nilai R square sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui variabel bebas, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1), dan Kecerdasan Spiritual (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Etos Kerja (Y) karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.18
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,882	0,778	0,774	0,25605

- a. Predictors: (Constant), KECERDASAN SPIRITUAL, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25.00

Nilai R Square (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,882 (88,2%), berarti bahwa Etos Kerja (Y) Karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang, dapat dijelaskan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1), dan Kecerdasan Spiritual (X_2), sebesar 88,2% sedangkan selebihnya sebesar 11,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain berupa

dukungan semangat, motivasi kerja, efektifitas kerja dan masih banyak faktor lainnya.

Selanjutnya, berdasarkan tabel IV.10 diatas, diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,774, artinya bahwa pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2) secara bersama-sama terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang adalah sebesar 0,774 (77,4%) artinya jika Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama tinggi, maka dapat meningkatkan Etos Kerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang sebesar 77,4%.

Pembahasan Penelitian

a. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, didapatkan hasil bahwa, variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) memberikan pengaruh sebesar 0,276 (27,6%) artinya, jika Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang meningkat, maka dapat meningkatkan Etos Kerja karyawan sebesar 27,6%. Dari uji t (parsial) tersebut, didapatkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.

Selanjutnya, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika seorang karyawan memiliki tingkat manajemen sumber daya manusia yang tinggi, maka ia juga memiliki etos kerja yang tinggi. Senada yang dikatakan Menurut Rivai dan Sagala,⁹ manajemen sumber daya manusia adalah bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen SDM adalah:¹⁰

- a) Peningkatan efisiensi.
- b) Peningkatan efektivitas. Peningkatan produktivitas.
- c) Rendahnya tingkat absensi.
- d) Tingginya kepuasan kerja karyawan.
- e) Tingginya kualitas pelayanan.
- f) Rendahnya keluhan dari pelanggan.
- g) Meningkatnya bisnis perusahaan.

Dengan demikian sistem manajemen sumber daya manusia yang baik, tertata, teratur, dan tersistem maka dapat meningkatkan etos kerja bagi karyawan dalam hal untuk mencapai tujuan yang selaras bagi individu dan organisasi atau perusahaan.

⁹Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 1

¹⁰ Ibid, h. 12.

b. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang

Berdasarkan hasil uji regresi berganda uji t parsial dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows Versi 25.00*, diperoleh hasil bahwa pengaruh Kecerdasan Spiritual (X_2) terhadap Etos Kerja (Y) karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang adalah sebesar 0,564 artinya jika kecerdasan spiritual karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang tinggi, maka dapat meningkatkan Etos Kerja karyawan sebesar 56,4%. Kemudian dari hasil uji t parsial didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kecerdasan Spiritual (X_2) terhadap Etos Kerja (Y) karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual juga dapat menjadi sarana untuk meningkatkan hasrat kemauan untuk berfikir, dan melaksanakan etos kerja sehingga hasil yang didapatkan ketika bekerja dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Senada dengan hal itu, Menurut Ary Giananjar Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan orang lain.¹¹ Dengan demikian, kecerdasan spiritual dapat menjadi suatu tindakan untuk dapat menempatkan posisi yang baik dimanapun berada dalam konteks kaya dan luas, yang menyangkut kemaslahatan orang banyak.

c. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,774; artinya bahwa pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) Dan Kecerdasan Spiritual (X_2) Terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan di PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang adalah sebesar 0,774 (77,4%) artinya, jika Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2) secara bersama-sama tinggi, maka dapat meningkatkan Etos Kerja karyawan sebesar 77,4%.

Sedangkan, berdasarkan hasil uji hipotesis F dan dikaitkan dengan nilai *Adjusted R Square* yang menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) Dan Kecerdasan Spiritual (X_2) secara bersama-sama Terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan di PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.

Dari uji koefisien determinasi tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel, faktor pendukung yang digunakan dalam penelitian ini sudah mampu untuk menjelaskan etos kerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen

¹¹ Ari Ginanjar Agustian, *ESQ (emotional, spiritual, quotient) The esq way* 165 Pt ArgaTilanta, h. 14.

Sumber Daya Manusia yang baik, teratur dan Kecerdasan Spiritual yang digunakan untuk sarana meningkatkan hasrat keinginan dan kemauan untuk berhasil, dapat meningkatkan etos kerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.

Etos kerja sangat dibutuhkan bagi karyawan karena, dengan etos kerja dan semangat yang tinggi, dapat menimbulkan dampak yang baik bagi diri individu maupun perusahaan, bagi individu adalah dapat menambah motivasi untuk bekerja menjadi ibadah, bagi perusahaan adalah untuk dapat mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Jakob and Schuler adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi organisasi serta kegiatan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.¹² Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang penting untuk mengatur manusia sebagai elemen dalam mencapai tujuan organisasi dan mengedepankan kemajuan serta kemaslahatan bersama.

Danah Zohar dan Ian Marshal mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks kaya dan luas, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.¹³ Dapat diartikan bahwa kesinambungan antara manajemen sumber daya manusia dan kecerdasan spiritual adalah untuk memaksimalkan instrumen organisasi lewat manusia sebagai pelaksananya dan kecerdasan spiritual sebagai sarana untuk menempatkan posisi yang benar dalam makna yang kaya dan luas yang langsung berhubungan dengan sang pencipta, akan memberikan dampak yang baik bagi individu maupun organisasi

¹²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kencana Prenadamedia Group 2009), h. 5-6

¹³Danah Zohar dan Ian Marshal (*kecerdasan spiritual*) Bandung (Pt mizan pustaka 2001), h. 4.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan Manajemen Sumber Daya Manusia secara parsial Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang dengan hasil t-hitung 3,304 > t-tabel 1,980 dan nilai signifikansi t (sig t) sebesar 0,001; berarti sig t (0,001) < α (0,05).
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan Kecerdasan Spiritual secara parsial Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang dengan hasil t-hitung 7,102 > t-tabel 1,980 dan nilai signifikansi t (sig t) sebesar 0,000; berarti sig t (0,000) < α (0,05).
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kecerdasan Spiritual secara simultan (bersama-sama) Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang dengan F-hitung (203,576) > F-tabel (2,68), sedangkan nilai sig F sebesar (0,000) , < α (0,05).

REFERENSI

- Abdurrahman, *Hrd syari'ah teori dan implementasi* Jakarta: Gramedia pustaka utama 2014.
- Agustian, Ari Ginanjar, *ESQ (emotional, spiritual, quotient) The esq way* 165 Pt ArgaTilanta.
- Afrizal, Haris, "*Pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana prasarana, dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta*". Yogyakarta : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga 2014.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta 2006.
- Fenda, "*Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Penerapan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan*" (*Studi Kasus pada Distributor Busana Muslimah Madina Collection*) Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya jurnal Jurnal Ekonomi Islam Volume 2 Nomor 3 Tahun 2019 Halaman 139-147 di akses pada 22-06-2020 pkl 16.32.
- Hakim, Abdul *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusi Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami*.
<https://csahome.com/id/tentang-kami/perusahaan.html>, di akses pada 01-01-2020. Pada pukul 13.36.
- Kriyanto, Rachmat, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta; Kencana 2006.
- Kriyanto, Rachmat, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta; Kencana 2006.
- Milatus, (Universitas Islam Malang 2017), *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang – Malang* Jurnal Warta Ekonomi Vol. 07 No 17 Februari 2017 di akses pada 22-06-2020 pkl 16.48.
- Nggermanto, Agus, *Quantum Quotient (Kecerdasan Quantum): Cara Cepat Melejitkan IQ, EQ, dan SQ Secara Harmonis* Bandung: Penerbit Nuansa 2001.
- Nurrosida. Isnaini, "*Pengaruh Spiritual Working Place Terhadap Etos Kerja Islami di Lembaga Zakat Yogyakarta*". Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia 2018.
- Prawirosentono, Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Motivasi, & Etos Kerja Karyawan*, BPFE 2019.
- Priyatno, *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta, Indonesia: Gava Media 2016.
- Raharjo, Muhammad Ru'iz, *Manajemen sumberdaya manusia yang cerda, unggul, dan berkarakter Islami* Yogyakarta: Gava Media 2011.
- Rivai, Veitzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers 2009.
- Rosdaranita, Alifah Diana, "*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta*". Yogyakarta : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga 2017.
- Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia 2006.

- Setyaningsih, Kris, *Metodologi Penelitian*, Palembang: IAIN Raden Fatah Press 2010.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara 2015.
- Sinamo, Jansen, *8 Etos Kerja Proffesional*, Grafika Mardi Yuana 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta 2015.
- Sujarweni. Wiratna, *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta Pustaka Baru Press 2015
- Sunyoto, Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Caps 2012.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group 2009.
- Tasmara, Toto, *Kecerdasan Ruhaniah (Trancendental Intelligence)*, Jakarta: Gema Insani Press 2011.
- Tebba, Sudirman, *Bekerja dengan hati*, Bee media Indonesia 2008.
- Wahab, Abd, *kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, Ar-Ruzz Media 2016.
- Yusuf, Burhanudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada 2015.
- Zohar, Danah, *kecerdasan spiritual* bandung: Pt mizan pustaka 2001.