



Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Tuntutan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Krakatau Steel Divisi *Direct Reduction Plant* (DRP)

Ernawati Sari¹

¹ Manajemen Pendidikan (S2), ¹Universitas Pamulang

E-mail: ernawatisari092@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual dan tuntutan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Divisi Direct Reduction Plant (DRP) di **PT Krakatau Steel**. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Populasi penelitian berjumlah 68 karyawan, dengan sampel sebanyak 40 karyawan yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert dan dilengkapi dengan wawancara terbatas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23, yang meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Sebaliknya, tuntutan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Namun demikian, hasil uji simultan membuktikan bahwa kecerdasan spiritual dan tuntutan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi produktivitas karyawan sebesar 48,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan aspek kecerdasan spiritual karyawan, disertai dengan pengelolaan tuntutan kerja yang tepat, merupakan strategi penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan industri manufaktur.

Kata Kunci: Kecerdasan Spiritual, Tuntutan Kerja, Produktivitas Karyawan.

Citation:

Sari, E. (2026). Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Tuntutan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Krakatau Steel Divisi Direct Reduction Plant (DRP). *LABIQA: Journal of Education and Learning*, Vol. 1(1), 73–84. <https://doi.org/xxxxx>

DOI: <https://doi.org/xxxxxxx.xxxxxx>



PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan operasional dan strategisnya. Produktivitas tidak hanya mencerminkan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya, tetapi juga menggambarkan kualitas kinerja sumber daya manusia dalam menghasilkan output yang optimal. Dalam konteks organisasi industri, khususnya industri manufaktur, produktivitas karyawan memiliki peran yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan keberlangsungan usaha, daya saing, serta pencapaian target perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009), produktivitas kerja diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan, terutama tenaga kerja. Produktivitas karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain kemampuan dalam melaksanakan tugas, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu hasil kerja, serta efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas karyawan tidak hanya bergantung pada faktor teknis dan sistem kerja, tetapi juga pada faktor individu yang melekat pada diri karyawan.

Salah satu faktor individu yang semakin mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual dipahami sebagai kemampuan individu dalam memaknai kehidupan dan pekerjaannya secara lebih mendalam, serta menjadikan nilai-nilai moral dan spiritual sebagai landasan dalam bersikap dan bertindak (Agustian, 2001). Karyawan dengan kecerdasan spiritual yang baik cenderung memiliki kesadaran diri yang tinggi, integritas, tanggung jawab, serta motivasi intrinsik yang kuat dalam bekerja. Kondisi tersebut berpotensi mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih konsisten dan produktif, meskipun menghadapi berbagai tekanan kerja.

Selain kecerdasan spiritual, faktor lain yang turut memengaruhi produktivitas karyawan adalah tuntutan kerja. Tuntutan kerja merupakan keseluruhan beban kerja fisik maupun mental yang harus dihadapi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Tarwaka dan Airmayanti (2009) menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan stres kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Namun, pada kondisi tertentu, tuntutan kerja yang terkelola dengan baik justru dapat menjadi pemicu motivasi dan peningkatan prestasi kerja.

Dalam praktiknya, perusahaan industri menghadapi tantangan untuk menyeimbangkan tuntutan kerja yang tinggi dengan kemampuan dan kondisi psikologis karyawan. Hal ini juga dialami oleh perusahaan baja nasional seperti **PT Krakatau Steel**, khususnya pada Divisi Direct Reduction Plant (DRP) yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat tekanan kerja dan tanggung jawab yang tinggi. Lingkungan kerja yang menuntut ketepatan waktu, kedisiplinan, dan ketahanan fisik maupun mental menuntut karyawan untuk memiliki kesiapan psikologis dan spiritual yang memadai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis dan organisasi, tetapi juga oleh faktor internal individu,



seperti kecerdasan spiritual, serta faktor eksternal berupa tuntutan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara empiris pengaruh kecerdasan spiritual dan tuntutan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Divisi Direct Reduction Plant. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan produktivitas karyawan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan individu dalam menghasilkan output yang optimal dibandingkan dengan input yang digunakan. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kuantitas hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas, efisiensi, serta sikap kerja individu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, produktivitas menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2009:104–105), produktivitas kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. **Kemampuan melaksanakan tugas**, yaitu kapasitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. **Peningkatan hasil yang dicapai**, yaitu adanya perbaikan atau perkembangan kinerja dari waktu ke waktu.
3. **Semangat kerja**, yaitu antusiasme dan motivasi internal dalam melaksanakan pekerjaan.
4. **Pengembangan diri**, yaitu upaya karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja.
5. **Mutu hasil kerja**, yaitu kualitas output yang dihasilkan sesuai standar organisasi.
6. **Efisiensi**, yaitu kemampuan menggunakan waktu dan sumber daya secara optimal.

Berdasarkan indikator tersebut, dapat dipahami bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan motivasional yang melekat pada diri karyawan.

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual (Spiritual Quotient/SQ) merupakan kemampuan individu dalam memahami makna kehidupan dan menjadikan nilai-nilai moral sebagai landasan dalam bertindak. Ary Ginanjar Agustian (2001:14) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna, yaitu kemampuan menempatkan perilaku dan kehidupan dalam konteks yang lebih luas dan bermakna. SQ menjadi dasar yang memungkinkan IQ (Intelligence Quotient) dan EQ (Emotional Quotient) berfungsi secara efektif. Bahkan, SQ sering disebut sebagai kecerdasan tertinggi karena berkaitan dengan nilai, tujuan hidup, dan integritas.



Menurut Danah Zohar dan Ian Marshal (2002 :14) dalam skripsi Kartikasari 2017 : 19-21)

- 1) Kemampuan bersikap fleksibel
- 2) Tingkat kesadaran tinggi.
- 3) Kemampuan mengadaptasi dan
- 4) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
- 5) Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu.
- 6) Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpendangan holistik).
- 7) Kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa atau bagaimana mencari jawaban dasar.

Dalam lingkungan kerja, kecerdasan spiritual dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan integritas, tanggung jawab, serta komitmen yang tinggi. Individu yang mampu memaknai pekerjaannya sebagai bagian dari ibadah atau kontribusi sosial cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat, sehingga berpotensi meningkatkan produktivitas kerja.

Tuntutan Kerja

Menurut Tarwaka, Airmayanti, 2009 dalam skripsi Nursetyaningsih (2015 : 31-32). Tuntutan tugas adalah banyaknya tuntutan kerja yang menjadi beban bagi pekerja, sehingga pekerja mengalami stress dalam bekerja.. Dengan melakukan aktivitas pekerjaan, tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain, bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi pekerjanya. Beban tersebut dapat berupa beban kerja fisik dan mental. Beban kerja berlebih secara fisik maupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stress kerja. Unsur yang menimbulkan beban berlebih ialah desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Pada saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. (Anoraga, 2005).

Menurut Tarwaka, Airmayanti, 2009 di .dalam skripsi Nursetyaningsih (2015 : 31-32).

Adapun indikator tuntutan kerja menurut Tarwaka dan Airmayanti (2009) meliputi:

1. **Ketepatan waktu**, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu.
2. **Kecepatan dalam bekerja**, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas secara cepat tanpa mengabaikan kualitas.
3. **Disiplin kerja**, yaitu kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku.

Dengan demikian, tuntutan kerja dapat berdampak positif maupun negatif terhadap produktivitas, tergantung pada tingkat keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan, dapat dijelaskan bahwa kecerdasan spiritual berpotensi meningkatkan produktivitas kerja karena mendorong individu bekerja dengan motivasi intrinsik, integritas, serta komitmen tinggi. Sementara itu, tuntutan kerja



dapat memengaruhi produktivitas secara positif apabila berada dalam batas wajar, namun dapat pula berdampak negatif apabila berlebihan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan **PT Krakatau Steel**, khususnya pada Divisi Direct Reduction Plant (DRP), yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat tanggung jawab dan tekanan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Terdapat Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Produktivitas Karyawan di PT Krakatau Steel Divisi *Direct Reduction Plant* (DRP)

H₂ : Terdapat Pengaruh Tuntutan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Krakatau Steel Divisi *Direct Reduction Plant* (DRP)

H₃ : Terdapat Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Tuntutan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Krakatau Steel Divisi *Direct Reduction Plant* (DRP)

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan desain **penelitian kausal**, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel secara objektif dan pengujian hipotesis berdasarkan data numerik yang dianalisis secara statistik.

Objek penelitian ini adalah karyawan pada Divisi Direct Reduction Plant (DRP) di **PT Krakatau Steel**. Pemilihan objek penelitian didasarkan pada karakteristik pekerjaan di divisi tersebut yang memiliki tingkat tuntutan kerja fisik dan mental yang relatif tinggi, sehingga relevan untuk mengkaji pengaruh kecerdasan spiritual dan tuntutan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Direct Reduction Plant (DRP) yang berjumlah 68 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik **simple random sampling**, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata tertentu dalam populasi, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 40 karyawan. Penentuan jumlah sampel tersebut telah memenuhi ketentuan minimal sampel dalam penelitian kuantitatif dan dianggap representatif untuk menggambarkan karakteristik populasi (Sugiyono, 2016).

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Variabel independen (X)

- a. Kecerdasan Spiritual (X₁)
- b. Tuntutan Kerja (X₂)



2. Variabel dependen (Y)

- a. Produktivitas Karyawan

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap konsep yang diteliti agar dapat diukur secara kuantitatif.

1. Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien. Indikator yang digunakan mengacu pada Sutrisno (2009), meliputi kemampuan melaksanakan tugas, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu hasil kerja, dan efisiensi.

2. Kecerdasan Spiritual (X_1)

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan individu dalam memaknai pekerjaan dan kehidupan berdasarkan nilai-nilai moral dan spiritual. Indikator kecerdasan spiritual mengacu pada Zohar dan Marshall (2002), yaitu fleksibilitas, kesadaran diri, kemampuan adaptasi, orientasi pada nilai dan visi, pandangan holistik, serta kemampuan mencari makna.

3. Tuntutan Kerja (X_2)

Tuntutan kerja adalah beban kerja fisik dan mental yang diterima karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Indikator tuntutan kerja mengacu pada Tarwaka dan Airmayanti (2009), meliputi ketepatan waktu, kecepatan kerja, dan disiplin kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui:

1. **Kuesioner**, yaitu instrumen utama penelitian yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel kecerdasan spiritual, tuntutan kerja, dan produktivitas karyawan. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.
2. **Wawancara**, yang dilakukan secara terbatas untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi kerja dan mendukung data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan program **SPSS versi 23** dengan tahapan sebagai berikut:

1. **Uji validitas dan reliabilitas**, untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan.
2. **Analisis regresi linear berganda**, untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual dan tuntutan kerja terhadap produktivitas karyawan.
3. **Uji t**, untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.



4. **Uji F**, untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
5. **Koefisien determinasi (R^2)**, untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Model Penelitian

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

X_1 = Kecerdasan Spiritual

X_2 = Tuntutan Kerja

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

e = error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,459	3,457

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Dari tabel di atas di gunakan perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100 \%$$

$$= 0,697^2 \times 100 \%$$

$$= 0,486 \times 100 \%$$

$$= 48,6 \%$$

Perhitungan di atas di peroleh nilai konstribusi hubungan antara faktor Kecerdasan Spiritual dan Tuntutan Kerja sebesar 48,6 % terhadap Produktivitas, sisanya sebesar 51,4 % di pengaruhi faktor lain.



Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (Kecerdasan Spiritual dan Tuntutan Kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Karyawan). dikatakan berpengaruh apabila nilai sig. < α (0,05). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,05), maka hipotesis didukung
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,05), maka hipotesis tidak didukung

Nilai t_{hitung} diperoleh melalui bantuan olah data melalui program SPSS, sedangkan t_{tabel} dihitung secara manual dengan menggunakan rumus df (discount factor) = $n - k$, dimana n adalah jumlah sampel yang diteliti, sedangkan k adalah jumlah variabel independet , maka dapat perhitungannya sebagai berikut :

$$df \text{ (discount factor)} = n - k$$

$$df = n - k$$

$$df = 40 - 2 = 38$$

Dengan menggunakan taraf sederhana taraf signifikan 0,05, maka di peroleh t_{tabel} sebesar 1,686 (t_{tabel} terlampir)

Uji hipotesis Kecerdasan Spiritual terhadap Produktivitas Karyawan.

Tabel 4.19

Hasil Uji t Kecerdasan Spiritual terhadap Produktivitas Karyawan
($X_1 \rightarrow Y$)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,198	6,612		2,299	,027
Total_X1	,557	,094	,697	5,919	,000

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat disampaikan bahwa t_{hitung} Kecerdasan Spiritual adalah $5,919 > t_{tabel} 1,686$, maka hipotesis didukung dan nilai sig. Sebesar $0,000 <$



dari $\alpha(0,05)$, Artinya, bahwa variabel Kecerdasan Spiritual mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

Uji hipotesis Tuntutan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Tabel 4.20

Hasil Uji t Tuntutan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan ($X_2 \rightarrow Y$)

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat disampaikan bahwa t_{hitung} Tuntutan Kerja adalah $-0,154 < t_{tabel} 1,686$, maka hipotesis tidak didukung dan nilai sig. Sebesar $0,878 >$ dari nilai probabilitas $(0,05)$ berarti tidak signifikan. Artinya, bahwa variabel Tuntutan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Uji F (Pengujian secara simultan) (X_1 dan $X_2 \rightarrow Y$)

Uji F dilakukan melalui bantuan olah data SPSS yang ditunjukkan oleh tabel ANOVA, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel penelitian secara bersama-sama (Kecerdasan Spiritual dan Tuntutan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan) dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Indikator uji F yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 tidak didukung, H_a didukung
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 didukung, H_a tidak didukung

F_{tabel} dihitung secara manual dengan perhitungan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Df(n1) = k - 1$$

$$Df(n2) = n - k$$

Dimana :

n = jumlah sampel yang diteliti

k = jumlah variabel (2 variabel)

Dengan menggunakan rumus di atas, maka:

$$df(n1) = k - 1$$

$$= 2 - 1 = 1$$

$$df(n2) = n - k$$

$$= 40 - 2 = 38$$



Tabel 4.21

f_{hitung} Variabel Kecerdasan Spiritual dan Tuntutan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	418,830	2	209,415	17,524	,000 ^b
Residual	442,145	37	11,950		
Total	860,975	39			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Berdasarkan tabel hasil perhitungan Statistik uji F di atas, menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $17,524 > 4,10$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima, Artinya Kecerdasan Spiritual (X_1) dan Tuntutan Kerja (X_2). Secara Bersama sama berpengaruh positif terhadap Produktivitas (Y). Dengan demikian jika Kecerdasan Spiritual dan Tuntutan Kerja secara bersama sama meningkat , maka Produktivitas juga akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan spiritual dan tuntutan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Divisi Direct Reduction Plant di **PT Krakatau Steel**, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. **Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.**

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan memaknai pekerjaan secara positif, berlandaskan nilai-nilai moral dan spiritual, cenderung memiliki semangat kerja, tanggung jawab, serta kinerja yang lebih baik.

2. **Tuntutan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat tuntutan kerja yang dihadapi karyawan belum menjadi faktor dominan yang secara



langsung memengaruhi produktivitas, kemungkinan karena karyawan telah mampu beradaptasi dengan beban kerja yang ada.

3. Kecerdasan spiritual dan tuntutan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, peningkatan kecerdasan spiritual yang diimbangi dengan pengelolaan tuntutan kerja yang tepat dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Secara umum, hasil penelitian ini menegaskan bahwa faktor internal individu, khususnya kecerdasan spiritual, memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperhatikan pengembangan aspek spiritual dan psikologis karyawan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia.

DAFTAR REFERENSI

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun ESQ*. Jakarta. Arga Wijaya Persada
- Schroeder, Roger G. 1989. *Manajemen Operasi*. Erlangga
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. C.V Andi Offset
- Sumber Jurnal dan skripsi :
- Andriani Nugraha dan Sylvia Diana Purba. *Tuntutan pekerjaan dan stres kerja sebagai variabel penentu turnover intention*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 10 No. 1 Maret 2017: 49-60
- Fauzi Irham. *pengaruh kecerdasan spiritual karyawan Terhadap motivasi kerja di bpr syariah suriyah Cabang semarang*. Skripsi Jurusan ekonomi islam Fakultas syariah dan ekonomi islam Institut agama islam negeri walisongo Semarang 2013
- Kartikasari Dewy. *Pengaruh kecerdasan spiritual dan motivasi belajar terhadap hasil belajar kelas X mata pelajaran Sosiologi di MAN Gondanglegi*. Skripsi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2017.
- Nasrulloh Afif. *Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap produktivitas kerja karyawan pada sakinah supermarket surabaya*. Skripsi universitas islam negeri sunan ampel fakultas ekonomi dan bisnis islam program studi ekonomi syariah surabaya 2016
- Nursetyaningsih Dwi Putry. *Hubungan tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antarpribadi dengan stres kerja pada perawat di bagian igd rumah sakit haji kota makassar*. Skripsi program studi kesehatan masyarakat fakultas ilmu kesehatan universitas islam negeri alauddin makassar 2016.
- Rahayu, Marsiska Puji. 2019. *Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT SATYARAYA KERAMINDO INDAH BALARAJA-TANGERANG*. Skripsi program Studi Manajemen FEB Universitas Serang Raya .



Musdalifah, Dayu. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas kerja room attendant di KTM Ressort Batam Kepulauan Riau.*

Hervian, Angela Meiga Yesi. *Hubungan antara Tuntutan Kerja dan Performansi Kerja Karyawan Industri Otomotif.* Skripsi Universitas Dharma Yogyakarta Fakultas Psikologi Program Studi Psikologi 2017