

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LBPP-LIA PALEMBANG

Oleh: Paisal¹ & Susi Anggraini²
Staf Pengajar Politeknik Negeri Sriwijaya
paisal.conk@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to know how big influence of the emotional intelligence (EQ) and spiritual intelligence (SQ) on employee performance partially and simultaneously in LBPP-LIA Palembang, as the object of this research. This research is also to know what the independents variables is more influential on the performance of employees. This study design was used in causal research is to investigate the relationship between the number of variables, where the independent variables in the research is emotional intelligence (X_1) and spiritual intelligence (X_2), Employee performance (Y) as dependent variables. Data source used are primary data which gathering method amounts to 48 item questionnaire, distributed to 80 respondents using the census technique, namely the entire population is included as respondents. In this study, the analysis technique used is multiple regression analysis. The results showed that emotional intelligence and spiritual intelligence partially and simultaneously have a positive and significant impact on employee performance. From the analysis also shows that spiritual intelligence is more influential on the performance of employees in relation to emotional intelligence.

Keywords: *Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Memasuki abad 21, legenda atau paradigma lama tentang anggapan bahwa IQ (*Intelligence Quotient*) sebagai satu-satunya tolak ukur kecerdasan, yang juga sering dijadikan parameter keberhasilan dan kesuksesan kinerja Sumber Daya Manusia, digugurkan oleh munculnya konsep atau paradigma kecerdasan lain yang ikut menentukan terhadap kesuksesan dan keberhasilan seseorang dalam hidupnya. Menurut penelitian yang dilakukan Goleman (2006: 31) menyebutkan pengaruh IQ hanyalah sebesar 20% saja, sedangkan 80% dipengaruhi oleh faktor lain termasuk di dalamnya adalah kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Sehingga dengan kata lain IQ dapat dikatakan gagal dalam menerangkan atau berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang. Dalam perkembangan untuk menciptakan peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia yang optimal, dan dalam menyikapi tantangan di abad 21, menurut Prof. Dadang Hawari guru besar dan pakar psikologi UI, kemampuan intelektual (IQ) dan interpersonal (EQ) saja tidaklah cukup, tanpa disertai dengan kemampuan religiusitas (SQ). Beliau menyatakan bahwa pada umumnya, syarat atau kualifikasi yang diutamakan untuk menciptakan Sumber Daya Manusia, yang unggul menuju Indonesia baru adalah:

1. “Sumber Daya Manusia tersebut memiliki tingkat kecerdasan (IQ: *Intelligence Quotient*) yang tinggi. Namun dalam perkembangan masa depan (Indonesia

Baru) untuk menjadi Sumber Daya Manusia yang sukses dalam arti bermanfaat bagi masyarakat, bangsa dan negara daripada kepentingan pribadi dan golongannya; maka syarat IQ saja tidak lagi memenuhi kriteria.

2. EQ (*Emotional Quotient*: tingkat emosional atau kepribadian).
3. CQ (*Creativity Quotient*: tingkat kreativitas) dan
4. RQ/SQ (*Religious/Spiritual Quotient*): Tingkat religiusitas atau keimanan dan ketakwaan terhadap Tuhan YME). Sumber Daya Manusia dengan tingkat RQ tinggi adalah tidak sekedar beragama tetapi terutama beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.”

LBPP-LIA Palembang merupakan salah satu Lembaga Bahasa dan Pendidikan Profesional 1 Tahun yang ada di Kota Palembang. LBPP-LIA Palembang merupakan lembaga bahasa Inggris dan pendidikan keterampilan 1 tahun yang menyelenggarakan pendidikan non formal yang bertujuan menciptakan lulusan yang terampil dan berahlak baik. Untuk itu, dalam menghadapi tantangan dan persaingan kedepan segala komponen yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan di LBPP-LIA Palembang harus dapat memberikan input yang maksimal agar tetap eksis di dunia pendidikan dan lulusannya dapat diterima dipasar kerja. Hal ini merupakan tanggung jawab dan pekerjaan besar bagi unsur-unsur pimpinan, pengajar, karyawan dan yang terlibat lainnya dilingkungan LBPP-LIA Palembang. Sejak berdirinya pada 4 Januari 1996 sampai saat ini telah mempunyai 2 program, yaitu:

1. Program Bahasa Inggris
 - *General English* (EA, ET dan EC)
 - *English Specific Purposes* (CV, TP)
2. Pendidikan Professional 1 Tahun
 - Bahasa Inggris 1 Tahun
 - Manajemen Informatika
 - Akuntansi Komputer
 - Sekretaris
 - Perhotelan

Seiring dengan perkembangannya LBPP-LIA Palembang berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi dunia pendidikan non formal di kota Palembang ini. Hal ini dilakukan untuk merespon kebutuhan yang berkembang di masyarakat, meskipun hal ini tidak mudah karena banyaknya *competitor* yang hadir, seperti: Lembaga Bahasa Unsri, Gloria, EF, Syailendra, Global, Palcomtech dan lain-lain. Oleh karena itu, LBPP-LIA Palembang harus terus dapat bersaing dan menjadi unggul dengan terus menjaga kualitas dan kinerja organisasi agar masyarakat mempercayakan LBPP-LIA Palembang sebagai lembaga penyedia jasa pendidikan non formal yang berkualitas. Untuk mencapai kualitas dan kinerja organisasi yang baik, tentunya dimulai dari kualitas dan kinerja dari karyawan organisasi itu sendiri. Bila kualitas dan kinerja karyawan dalam organisasi baik, tentu kinerja organisasi pun akan baik. Dan pada akhirnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Menjadi tugas MSDM untuk mengelola unsur manusia agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengelola organisasi dengan baik. Begitupun dengan LBPP-LIA Palembang, untuk menghadapi dunia persaingan dan tantangan abad 21, pihak manajemen LBPP-LIA Palembang berusaha untuk terus meningkatkan kualitas dan kinerja para karyawannya. Salah satu hal yang dilakukan oleh manajemen LBPP-LIA Palembang dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan pelatihan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, *Training ESQ*, kepada seluruh karyawannya. Sampai saat ini LBPP-LIA Palembang

mempunyai 80 karyawan dalam membantu terselenggaranya proses pembelajaran. Pihak Manajemen LBPP-LIA Palembang melakukan penilaian kinerja kepada masing-masing karyawan dalam membantu terselenggaranya proses belajar mengajar pada lembaga ini. Dalam memberikan penilaian kinerja terhadap karyawannya, Manajemen LBPP-LIA Palembang menetapkan beberapa kriteria penilaian, yakni menilai kedisiplinan, dedikasi, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Dari skala penentuan nilai kinerja, pimpinan dapat memberikan penilaian terhadap kinerja seorang karyawan dalam setahun terakhir mereka bekerja, apakah karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, cukup baik atau kurang baik. Hasil penilaian kinerja dari keseluruhan karyawan dijumlahkan, kemudian dibagi dengan jumlah keseluruhan karyawan untuk mengetahui rata-rata kinerja karyawan per tahun penilaian. Seluruh hasil penilaian dan rata-rata kinerja karyawan dicatat dalam Daftar Penilaian Kinerja Karyawan (DPKK) LBPP-LIA Palembang. Jadi dari DPKK ini dapat dilihat apakah rata-rata kinerja karyawan menurun atau meningkat tiap tahunnya. Selama dua tahun terakhir yakni pada tahun 2008 dan tahun 2009, LBPP-LIA Palembang telah memberikan pelatihan kecerdasan emosional dan spiritual (*Emotional dan Spiritual Qoutient Trainning*) kepada seluruh karyawannya. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Rata-rata kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan kecerdasan emosional dan spiritual (setelah tahun 2007) terjadi peningkatan kinerja. Dasar peningkatan kinerja ini dilihat dari Daftar Penilaian Kinerja Karyawan (DPKK) LBPP-LIA Palembang. Namun belum dibuktikan secara empiris apakah benar peningkatan kinerja ini disebabkan oleh pelatihan kecerdasan emosional dan spiritual. Untuk itulah timbul keinginan penulis untuk menelaah lebih jauh mengenai kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam tesis yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang".

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian pada tesis ini sebagai berikut:

- Seberapa besar pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial terhadap kinerja karyawan?
- Seberapa besar pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap kinerja karyawan?
- Variabel manakah diantara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan LBPP-LIA Palembang secara parsial.
- Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan LBPP-LIA Palembang secara simultan.
- Untuk menganalisis antara variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang.

Manfaat praktis penelitian adalah dapat dijadikan masukan berkaitan dengan kebijakan lembaga mengenai cara meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari sisi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karyawannya. Secara teoritis hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk memperkaya kajian mengenai manajemen

sumber daya manusia dan dapat dijadikan sebagai dasar dan bahan acuan serta literatur untuk penelitian sejenis lainnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kecerdasan Emosional

Dalam bukunya, Istilah Kecerdasan Emosional (EQ) baru dikenal secara luas pada pertengahan tahun 1990 dengan diterbitkannya buku Daniel Goleman yang berjudul *Emotional Intelligence*. Goleman (2005: 512) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Sedangkan menurut Salovey and Mayer (1990: 65) kecerdasan emosional diartikan sebagai suatu kemampuan yang menunjukkan bagaimana seseorang secara efektif mampu berhadapan dengan emosi baik dari dalam dirinya maupun dari orang lain. Menurut Meyer (2007: 58) kecerdasan emosional juga diartikan suatu kemampuan khusus membaca perasaan terdalam orang yang melakukan kontak, dan menangani relasi secara efektif. Sementara pada saat yang sama dapat memotivasi diri sendiri dan memenuhi tantangan manajemen relasi. Kemampuan ini pada dasarnya dimiliki oleh ahli strategi, motivator, pelatih, negosiator dan semua pengembang sumber daya manusia, mereka juga mendengar kata-kata yang tak terucapkan, pesan yang tak terdengar, melalui wajah dan bahasa tubuh sehingga dapat menyampaikan berita yang memiliki arti penting. Pengertian lain menurut Robbins (2008: 151), kecerdasan emosional adalah kumpulan keterampilan, kemampuan dan kompetensi non-kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Kecerdasan emosional terdiri dari 5 dimensi:

1. “**Kesadaran diri**, kemampuan untuk menyadari apa yang dirasakan.
2. **Pengelolaan diri**, kemampuan untuk mengelola emosi dan rangsangan sendiri.
3. **Motivasi diri**, kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kemunduran dan kegagalan.
4. **Empati**, kemampuan untuk merasakan bagaimana perasaan orang lain.
5. **Keterampilan sosial**, kemampuan untuk menangani emosi orang lain.”

Kesadaran diri adalah suatu cara memproses informasi sehingga sadar akan perasaan dan perilaku diri maupun persepsi orang lain tentang diri pribadi. Proses ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan informasi, kepekaan, perasaan, penilaian dan maksud diri yang disediakan oleh diri sendiri. Informasi ini akan membantu seseorang untuk memahami cara diri untuk menanggapi, bersikap, berkomunikasi, dan bertindak di dalam situasi yang berbeda. Kesadaran diri yang tinggi merupakan dasar dari kecerdasan emosional dan kesadaran diri yang rendah dapat menghambat tindakan atau pekerjaan yang seharusnya dilakukan. Kesadaran diri dapat diperlihatkan dengan kepercayaan diri, penilaian diri yang realistis dan rasa humor yang mencela diri sendiri. Pengelolaan diri adalah kemampuan mengelola emosi dengan cara memahami emosi dan kemudian menggunakan pemahaman tersebut untuk merubah situasi bagi kebaikan diri. Pengelolaan diri ini dapat diperlihatkan dengan sifat layak dipercaya dan integritas, nyaman menghadapi ambiguitas dan keterbukaan terhadap perubahan. Menurut Weisinger (2006: 83) motivasi diri adalah kemampuan untuk menyadari dan menggunakan sumber motivasi diri untuk menghadapi kegagalan dan berusaha untuk bangkit kembali. Empat sumber motivasi diri adalah:

1. Diri sendiri (pemikiran, stimulasi, perilaku diri)
2. Teman, keluarga, rekan kerja yang mendukung

3. Mentor emosi (nyata ataupun fisik)
4. Lingkungan kerja (udara, cahaya, suara dan pesan-pesan di kantor)

Motivasi diri dapat diperlihatkan dengan dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi, optimisme, dan komitmen organisasi yang tinggi. Empati adalah kemampuan untuk merasakan bagaimana perasaan orang lain dengan cara mengenali dan merespon emosi serta perasaan orang lain, menuntun emosi itu menuju resolusi yang produktif atas suatu situasi dan menggunakan emosi tersebut untuk membantu orang lain menolong diri mereka. Empati ini dapat diperlihatkan dengan keahlian membangun dan mempertahankan bakat, kepekaan lintas budaya, dan layanan terhadap klien atau pekerja. Keterampilan sosial adalah kemampuan untuk menangani emosi orang lain dengan kemampuan berkomunikasi secara efektif. Komunikasi yang efektif adalah dengan kepekaan, karena komunikasi akan berpengaruh pada perasaan, pikiran dan perilaku lawan bicara. Keterampilan ini dapat diperlihatkan dengan kemampuan memimpin upaya perubahan, pembujukan dan keahlian membangun dan memimpin tim. Robbins (2008: 151) mengatakan berbagai studi mengemukakan bahwa Kecerdasan Emosional bisa memainkan peranan penting dalam pelaksanaan pekerjaan dan menjadi ciri orang yang berkinerja tinggi atau manusia yang berkualitas.

Hubungan Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kinerja

Dalam konteks pekerjaan, Kecerdasan Emosional (EQ) adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan. Realitas menunjukkan, seringkali kita tidak mampu menangani masalah-masalah emosional ditempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi. Dalam artikelnya, Sarwono (2009: 3) mengatakan bahwa banyak pakar mulai meneliti tentang faktor emosi, yang menghasilkan temuan bahwa emosi memang sangat berpengaruh pada kinerja. Seorang yang sedang emosional, tidak akan bisa berpikir dengan baik, betapapun tingginya IQ mereka. Karyawan dengan EQ yang baik mempunyai kemampuan pribadi dan sosial seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan EQ yang lebih rendah. Agustian (2001: 56) mengatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan otak saja (IQ), atau banyak memiliki gelar yang tinggi belum tentu sukses berkiprah di dunia pekerjaan, atau lebih buruk lagi, tersingkir, akibat rendahnya kecerdasan emosi dan hati mereka. Agustian menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang merupakan kunci utama keberhasilan seseorang.

Pengertian Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar dan Marshall (2000: 3) kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan menurutnya SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia. Kecerdasan spiritual memberikan manusia moral, kemampuan menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman dan cinta serta kemampuan setara. SQ adalah tentang pendekatan holistik kehidupan: kegunaan, kesadaran diri, belas kasih, kreativitas, kemampuan berpikir, kemampuan untuk alasan keluar dan lain lain secara

bersama-sama. SQ melengkapi kita untuk melihat dan memecahkan masalah makna dan nilai, dan kemudian kita mulai untuk mengarahkan pikiran dan tindakan dalam hidup kita menuju cakrawala yang lebih luas dan bermakna. Dengan SQ, kita dapat membedakan lebih jelas yang benar dan yang salah. Pengertian lain menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2007: 59) spiritualitas adalah sebuah jalur, merupakan hal yang pribadi dan personal, memiliki elemen banyak agama, dan mengarah pada pencarian diri seseorang. Spiritualitas memiliki arti bahwa orang (karyawan) memiliki kehidupan personal yang berkembang dan dikembangkan dengan melakukan pekerjaan yang relevan, berarti dan menantang.

Zohar dan Marshall (2000: 37) memberi solusi untuk meningkatkan kecerdasan spiritual dengan cara:

1. Jalan tugas, jalan ini menghindari manusia dari prasangka jelek, pikiran sempit, kurang imajinasi dan kurang motivasi. Melalui jalan tugas ini diharapkan tumbuh kerja sama yang harmonis dan saling memberi sumbangan pemikiran.
2. Jalan pengasuhan, jalan ini menghindarkan manusia dari sikap oportunistis dan pragmatis. Ini mengajarkan manusia bagaimana bisa mendengarkan pendapat orang lain dengan baik.
3. Jalan pengetahuan, mengajarkan agar tidak sok ilmiah atau juga menjauhkan diri dari membahas hal-hal sepele yang bukan urusannya.
4. Jalan perubahan pribadi, jalan ini mengajarkan bagaimana menjadi cerdas secara spiritual adalah dengan membangkitkan dalam diri bahwa hati nurani adalah segalanya. Ia tidak akan pernah punya rasa bimbang dalam melaksanakan hal-hal positif. Bila jalan ini ditempuh, tidak akan ada istilah janji-janji bukti atau janji malah ditepati.
5. Jalan persaudaraan, jalan ini mengajarkan bagaimana bisa berbuat adil dan rasa hormat kepada musuh sekalipun.
6. Jalan kepemimpinan yang penuh pengabdian, mengajarkan bahwa bagaimana menghindari memanfaatkan kekuasaan demi tujuan sendiri dan tujuan-tujuan jahat lainnya. Dengan demikian akan lahir suatu pengabdian yang tulus.

Sedangkan menurut Agustian (2001: 57), kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran tauhid (integralistik) serta berprinsip “hanya karena Allah SWT”. Dengan penggabungan atau sinergi antara kepentingan dunia (EQ) dan kepentingan spiritual (SQ), yakni ESQ, hasilnya adalah kebahagiaan dan kedamaian pada jiwa seseorang dan terciptanya etos kerja yang tinggi tak terbatas. Agustian (2001: 199) mengatakan bahwa di dalam Islam hal-hal yang berhubungan kecakapan spiritual seperti konsistensi (*istiqamah*), kerendahan hati (*tawadlu*), berusaha dan berserah diri (*tawakal*), ketulusan/*sincerety* (keikhlasan), totalitas (*kaffah*), keseimbangan (*tawazun*), dan integritas & penyempurnaan (*ihsan*), semua itu dinamakan *Akhlakul Karimah*. Dalam kecerdasan spiritual, hal-hal inilah yang dijadikan tolak ukur kecerdasan spiritual. Mengacu pada teori motivasi yang dikemukakan Maslow, Saragih (2009: 2) berpendapat bahwa kecerdasan spiritual terkait dengan aktualisasi diri atau pemenuhan tujuan hidup, yang merupakan tingkatan motivasi yang tertinggi. Kecerdasan spiritual yang tinggi ditandai dengan adanya pertumbuhan dan transformasi pada diri seseorang, tercapainya kehidupan yang berimbang antara karier/pekerjaan dan pribadi/keluarga, serta adanya perasaan suka cita serta puas yang diwujudkan dalam bentuk menghasilkan kontribusi yang positif dan berbagi kebahagiaan kepada lingkungan. SQ walaupun mengandung kata spiritual tidak selalu terkait dengan kepercayaan atau agama. SQ lebih kepada kebutuhan dan kemampuan manusia untuk menemukan arti dan menghasilkan

nilai melalui pengalaman yang mereka hadapi. Akan tetapi, beberapa penelitian menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kepercayaan atau menjalankan agama, umumnya memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki kepercayaan atau tidak menjalankan agama.

Hubungan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja

Karyawan dengan SQ yang tinggi biasanya akan lebih cepat mengalami pemulihan dari suatu penyakit, baik secara fisik maupun mental. Ia lebih mudah bangkit dari suatu kejatuhan atau penderitaan, lebih tahan menghadapi stres, lebih mudah melihat peluang karena memiliki sikap mental positif, serta lebih ceria, bahagia dan merasa puas dalam menjalani kehidupan. Berbeda dengan karyawan yang memiliki SQ rendah. Pada orang dengan SQ rendah, keberhasilan dalam hal karir, pekerjaan, penghasilan, status dan masih banyak lagi hal-hal yang bersifat materi ternyata tidak selalu mampu membuatnya bahagia. Persaingan dan perbedaan kepentingan yang berlangsung begitu ketat sering kali membuat manusia kehilangan arah dan identitas. Perubahan teknologi yang pesat menghasilkan tekanan yang begitu besar, yang terkadang membutuhkan manusia dengan kecerdasan spiritual rendah dalam menjalani visi dan misi hidupnya, membuat ia lupa melakukan refleksi diri dan lupa menjalankan perannya sebagai bagian dari komunitas. Kesibukan kerja dan keberhasilan yang dicapai tidak diamalkannya untuk penciptaan arti dan nilai bagi lingkungan. Manusia memiliki pikiran dan roh, ingin mencari arti dan tujuan, berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari komunitas. Oleh karenanya, organisasi perlu membentuk budaya spiritualitas di lingkungan kerja. Organisasi yang bersifat spiritual membantu karyawannya untuk mengembangkan dan mencapai potensi penuh dari diri karyawan (aktualisasi diri). Dengan terbentuknya budaya spiritualitas di tempat kerja, diharapkan akan terbentuk karyawan yang bahagia, tahu dan mampu memenuhi tujuan hidup. Karyawan yang demikian umumnya memiliki hidup yang seimbang antara kerja dan pribadi, antara tugas dan pelayanan. Pada umumnya, mereka juga memiliki kinerja yang lebih tinggi. Dikutip dari artikel Saragih (2009: 3), hasil penelitian yang dilakukan sebuah perusahaan konsultan besar menyatakan bahwa penerapan lingkungan kerja yang spiritual meningkatkan produktivitas dan menurunkan *turn over*. Studi lainnya menunjukkan, karyawan yang kecerdasan spiritualnya tinggi dan didukung lingkungan kerja yang juga spiritual, secara positif menjadi lebih kreatif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang sering disebut juga prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya. Baik atau tidaknya suatu perusahaan itu jelas tergantung pada baik tidaknya kinerja yang ada di dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2000: 93) memberikan batasan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Menurut Malthis dan Jackson (2006: 78) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- Kualitas dari hasil

- Kuantitas dari hasil
- Ketepatan waktu dari hasil
- Kehadiran
- Kemampuan bekerja sama

Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada akan bekerja menurut Malthis dan Jackson (2006: 78) adalah:

- Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut
- Tingkat usaha yang dicurahkan
- Dukungan organisasi

Selain kemampuan dan usaha yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, kinerja juga harus didukung oleh organisasi tempat karyawan tersebut bekerja agar kinerjanya dapat meningkat. Salah satu dukungan yang dapat diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan memberikan pelatihan ESQ pada karyawannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kausal (*Causal Research*) yaitu mempelajari hubungan antara sejumlah variabel, dengan permasalahan yang sudah dirumuskan secara tajam dalam bentuk keterkaitan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yaitu antara variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan. Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sensus dengan meneliti seluruh karyawan yang ada yaitu sebanyak 80 orang karyawan pada LBPP LIA Palembang. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih representatif dan mengurangi tingkat kesalahan sehingga data yang diperoleh mendekati nilai yang sesungguhnya.

Jenis dan Sumber Data

Untuk menganalisis dan menginterpretasikan data dengan baik, diperlukan data valid dan reliabel agar hasil yang didapat mengandung kebenaran. Ada dua jenis sumber data dalam penelitian ini, yaitu:

- Data Primer, Yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan itu sendiri dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang menjadi responden.
- Data Sekunder, Yaitu data yang telah terlebih dahulu diperoleh atau dikumpulkan oleh orang lain ataupun dapat juga data yang diperoleh dari membaca literatur-literatur, internet, buku-buku dan artikel yang berhubungan dengan objek penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah daftar pernyataan yang harus diisi oleh responden yang akan mewakili setiap variabel penelitian yaitu variabel X_1 , X_2 dan Y . Untuk mengukur variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, maka skala yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dimana menunjukkan tingkat efektifitas variabel yang diukur dengan 5 kategori sebagai berikut:

- 1) SS : Sangat Sering, bobot nilai 5
- 2) S : Sering, bobot nilai 4
- 3) KK : Kadang-kadang, bobot nilai 3
- 4) SK : Sekali-sekali, bobot nilai 2
- 5) TP : Tidak pernah, bobot nilai 1

Skala ini mengukur tingkat keseringan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur variabel kecerdasan emosional dan spiritual.

Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis kuantitatif untuk memberikan gambaran dan menjawab perumusan masalah. Teknik analisis kuantitatif dilakukan dengan mengukur tingkat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan korelasi berganda. Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik yaitu dengan menggunakan analisa regresi linear berganda yang terstandarisasi dan dihitung menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 13.0 dari program komputer untuk mengukur pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui variabel mana diantara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang lebih mempengaruhi tingkat kinerja karyawan digunakan rumus:

Dimana:

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

- Y : kinerja karyawan
- a : konstanta
- b₁, b₂ : koefisien regresi
- X₁ : kecerdasan emosional
- X₂ : kecerdasan spiritual
- e : standar error
- alpha : 0, 05

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini merupakan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya. Analisis utama dalam penelitian ini adalah analisis regresi yang akan mencari seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana variabel dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pada analisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan didapat R sebesar 0,951 yang menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara tingkat kinerja karyawan dengan kedua variabel bebasnya yakni kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual adalah kuat. Angka R square atau determinasi adalah 905, hal ini berarti 90,5 % variasi dari tingkat kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kecerdasan emosional (Kesadaran diri, pengelolaan diri, motivasi diri, empati, keterampilan sosial) dan kecerdasan spiritual (Konsistensi dan ketulusan). Sedangkan sisanya 9,5 % dapat dijelaskan oleh variabel lain. Sedangkan nilai F hitung adalah sebesar 366,729 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 (karena dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$), berarti H₁ diterima, bahwa secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel dependen.

Hal ini berarti semakin baik kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amin (2008) dan Alwani (2007). Agustian (2001: 56) mengatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan otak saja (IQ), atau banyak memiliki gelar yang tinggi belum tentu sukses berkiprah di dunia pekerjaan, atau lebih buruk lagi, tersingkir, akibat rendahnya

kecerdasan emosi dan hati mereka. Agustian menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang merupakan kunci utama keberhasilan seseorang. Dalam artikelnya, Sarwono (2009: 3) mengatakan bahwa banyak pakar mulai meneliti tentang faktor emosi, yang menghasilkan temuan bahwa emosi memang sangat berpengaruh pada kinerja. Seorang yang sedang emosional, tidak akan bisa berpikir dengan baik, betapapun tingginya IQ mereka. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik mempunyai kemampuan pribadi dan sosial seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih rendah. Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2007: 59) spiritualitas adalah sebuah jalur, merupakan hal yang pribadi dan personal, memiliki elemen banyak agama, dan mengarah pada pencarian diri seseorang. Spiritualitas memiliki arti bahwa orang (karyawan) memiliki kehidupan personal yang berkembang dan dikembangkan dengan melakukan pekerjaan yang relevan, berarti dan menantang. Dikutip dari artikel Saragih (2009: 3), hasil penelitian yang dilakukan sebuah perusahaan konsultan besar menyatakan bahwa penerapan lingkungan kerja yang spiritual meningkatkan produktivitas dan menurunkan *turn over*. Studi lainnya menunjukkan, karyawan yang kecerdasan spiritualnya tinggi dan didukung lingkungan kerja yang juga spiritual, secara positif menjadi lebih kreatif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Berdasarkan hasil penelitian diatas, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, diharapkan kepada pihak manajemen Lembaga Bahasa dan Pendidikan Profesional (LBPP) LIA Palembang untuk terus memberikan pelatihan kecerdasan emosional dan spiritual (*Training ESQ*) kepada karyawannya secara berkala. Tujuannya agar para karyawan dapat terus menjaga dan meningkatkan kinerjanya pada lembaga ini sendiri. Dari hasil analisis didapatkan hasil bahwa kecerdasan spiritual lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan kecerdasan emosional. Hasil ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Damayanti (2007) dengan objek penelitian profesional muda Jakarta di divisi pemasaran. Hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan spiritual ternyata memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, adapun tingkat kecerdasan emosional ternyata tidak memiliki pengaruh yang cukup signifikan. Hasil penelitian ini mendukung apa yang diungkapkan Zohar dan Marshall (2000: 3) bahwa kecerdasan spiritual (SQ) adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) secara efektif. Bahkan menurutnya kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi manusia. Kecerdasan spiritual memberikan manusia moral, kemampuan menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman dan cinta serta kemampuan setara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang yang telah diuraikan pada analisis dan pembahasan, maka kesimpulan hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu pula dengan kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang.
2. Secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang.

3. Kecerdasan spiritual lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan daripada kecerdasan emosional karena memiliki nilai koefisien regresi yang lebih besar.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang sudah cukup baik, pihak manajemen LBPP-LIA Palembang perlu melakukan pelatihan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual (*Training ESQ*) secara berkala karena terbukti bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.
2. Untuk penelitian selanjutnya, penulis menyarankan agar diteliti variabel-variabel kecerdasan emosional lain untuk membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja, seperti kesadaran politis, kemampuan memimpin, katalisator perubahan, dan sebagainya. Karena penelitian ini menggunakan indikator-indikator variabel kecerdasan emosional yang sesuai pada penilaian kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang saja.
3. Begitu juga untuk variabel kecerdasan spiritual, agar diteliti variabel-variabel kecerdasan spiritual lain seperti kerendahan hati (*tawadlu*), berusaha dan berserah diri (*tawakal*), totalitas (*kaffah*), keseimbangan (*tawazun*), dan integritas & penyempurnaan (*ihsan*).
4. Untuk penelitian selanjutnya jika akan mengadakan penyebaran kuesioner sebaiknya pernyataan bernada negatif tidak diikutsertakan dalam item pernyataan atau diubah jadi pernyataan positif saja, karena akan didapat penilaian yang tidak valid dan reliabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Emotional Spiritual Quotient (ESQ). Rahasia sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Penerbit ARGA, Jakarta.
- Alwani, Ahmad. 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang*. Skripsi, Universitas Negeri Semarang, <http://digilib.unnes.ac.id/gsd/collect>, diakses pada 14 September 2009.
- Amin, Muhammad. 2008. *Pengaruh Emotional Quotient dan Spiritual Quotient terhadap kinerja karyawan pemeliharaan PT PERTAMINA EP Field Pendopo Region Sumatera*. Tesis. Magister Manajemen Universitas Sriwijaya, Palembang.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Damayanti, Irma. 2007. *Pengaruh tingkat SQ dan EQ Profesional Muda Jakarta di Divisi Pemasaran terhadap keputusannya untuk pindah kerja atau bertahan*. Skripsi, Universitas Airlangga, <http://www.adln.lib.unair.ac.id>, diakses pada 17 Januari 2010.
- Friyanti, Rini. 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepemimpinan yang efektif di konsultan Manajemen Wilayah X Sumatera Selatan dan Bangka Belitung*. Tesis, Magister Manajemen Universitas Sriwijaya, Palembang.
- Gardner, Lisa. 2005. *The Relationship Between Emotional Intelligence and Occupational Stress Process. Thesis, Swinburne University*, <http://adt.lib.swin.edu.au>, diakses pada 7 November 2009.
- Goleman, Daniel. 2006. *Emotional Intelligence*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Goleman, Daniel. 2005. *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Goleman, Daniel. 1998. *Working with Emotional Intelligence*. Bloomsberry, London.
- Goleman, Daniel. 1995. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More than IQ*. Bloomsberry, London.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, John M. Konopaske, Robert dan Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1. Edisi Ketujuh*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Malthis, Robert L dan Jackson, Jhon L. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Meyer, Henri. 2007. *Manajemen dengan Kecerdasan Emosional*. Penerbit Nuansa, Bandung.
- Penceliah, Yogi. 2003. *Emotional intelligence for public Manager/Administrators to meet the Challenges of the future, Journal, University of Durban-Westville, South Africa*, <http://unpan1.un.org/intradoc>, diakses pada 8 November 2009.
- Riduwan dan Akdon. 2007. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistik. Edisi 2*. CV Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Edisi Lengkap*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Ruky, Ahmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Salovay, P, Mayer. 1990. *Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and personality*. Bloomsberry, Great Britain.
- Saragih, Eva Hotnaidah. 2009. *Kecerdasan Spiritual dan Pengaruhnya terhadap Kinerja*. Artikel, <http://badruddin69.wordpress.com>, diakses pada tanggal 6 November 2009.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2009. *Emotional dan Spiritual Quotient untuk meningkatkan Produktivitas Kerja*. Artikel Psikologi, <http://sarlito.hyperphp.com>, diakses tanggal 6 November 2009.
- Sujianto, Agus E. 2007. *Aplikasi Statistik dengan SPSS untuk pemula*. Penerbit Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Weseinger, Hendrie, PH.D. 2006. *Emotional Intelligence at Work*. PT Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Zohar, Danah dan Marshall, Ian. 2000. *Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Bloomsberry, Great Britain.

LAMPIRAN

(OUTPUT REGRESI LINIER BERGANDA)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.905	.903	2.502

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4592.733	2	2296.366	366.729	.000 ^a
	Residual	482.155	77	6.262		
	Total	5074.888	79			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.817	3.273		-.250	.804
	Kecerdasan Emosional	.457	.061	.339	7.518	.000
	Kecerdasan Spiritual	1.716	.110	.701	15.551	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	63.46	92.63	74.84	7.625	80
Std. Predicted Value	-1.492	2.333	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.286	.973	.460	.154	80
Adjusted Predicted Value	63.54	92.91	74.84	7.633	80
Residual	-5.861	5.231	.000	2.470	80
Std. Residual	-2.342	2.090	.000	.987	80
Stud. Residual	-2.400	2.157	.000	1.006	80
Deleted Residual	-6.156	5.571	.000	2.567	80
Stud. Deleted Residual	-2.479	2.211	-.001	1.016	80
Mahal. Distance	.042	10.962	1.975	2.359	80
Cook's Distance	.000	.101	.013	.019	80
Centered Leverage Value	.001	.139	.025	.030	80

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan