

**ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN  
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA  
PT SUMBER ALAM  
DI PONTIANAK**

**Wendy Alexandra**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak  
email: wendyalexandra06@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam Pontianak. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) dari kedua variabel independen mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen sebesar 94,1 persen sedangkan sisanya sebesar 5,9 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**KATA KUNCI:** Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kompetensi Individu, Kinerja Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dapat dinilai dari kualitas kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan atau organisasi menuntut karyawan menampilkan kinerja yang semaksimal mungkin karena buruk atau baiknya kinerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan secara menyeluruh menurut Yuninigsih (2002: 18). Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang, tetapi sebenarnya kinerja memiliki arti yang luas bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk proses kegiatan atau pekerjaan seorang karyawan.

Menurut Wibowo (2007: 7) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan yang signifikan bagi tujuan sebuah organisasi untuk memberikan kontribusi ekonomi di suatu organisasi dan hal tersebut diperkuat oleh Mangkunegara (2010: 9) kinerja adalah sebuah keberhasilan atau prestasi yang telah dicapai oleh karyawan. Dalam kinerja karyawan mempunyai faktor-faktor yang mempengaruhinya

yaitu faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi menurut Simamora (1995: 327) sedangkan menurut Wirawan (2015: 272) kinerja karyawan diperoleh dari tiga faktor yaitu faktor internal dari karyawan, faktor internal organisasi dan faktor eksternal. Kinerja karyawan juga melihat kemampuan karyawan mampun menguasai dan mengelola pribadi secara baik dan kemampuan dalam berinteraksi sosial.

Perseroan terbatas (PT) Sumber alam Pontianak merupakan salah satu perusahaan karet di Pontianak yang bergerak dalam bidang industri ekspor karet keluar negeri dalam melaksanakan visi dan misi perusahaan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dengan mengacu pada kinerja karyawan sebagai tolak ukur. Di PT Sumber Alam ini tidak menunjukkan bahwa ternyata IQ itu penting hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara singkat. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD di PT Sumber Alam dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berperan penting dalam individu karyawan. (Verianto, 2019).

## KAJIAN TEORITIS

### 1. Kecerdasan Emosional

Menurut Salovey dan Mayer dalam skripsi Ayu (2018: 25) kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam memahami perasaan orang sekitar dan dapat menangani masalah relasi dengan efektif. Kemampuan ini secara umum dimiliki oleh orang yang berbakat dalam pengambilan keputusan, dapat menjadi motivator bagi orang ataupun seseorang yang ahli dalam mengelola sumber daya manusia di sebuah organisasi.

Dalam buku Goleman (2018: 42-43) mengatakan bahwa dasar tentang kecerdasan emosional terbagi menjadi lima indikator yaitu:

a. Kesadaran diri (*Self Awareness*)

Mengetahui apa yang kita rasakan dan gunakan dalam pengambilan keputusan atas kepercayaan diri yang tinggi dan kemampuan diri sebagai tolak ukur.

b. Pengendalian diri (*Self Management*)

Kemampuan dalam pengelolaan emosi dalam diri untuk setiap tugas yang dikerjakan.

c. Motivasi (*Motivation*)

Menggunakan perasaan diri paling dalam untuk mendorong dan menggerakkan diri dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif.

d. Empati (*Social Awareness*)

Kemampuan dalam merasakan apa yang dirasakan seseorang dan dapat menumbuhkan rasa saling percaya antar individu.

e. Keterampilan sosial (*Relationship Management*)

Dapat menangani masalah dengan baik ketika berhubungan dengan individu dan dapat dengan cermat membaca situasi dan jaringan social.

## 2. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual menurut Zohar dan Marshall (2000: 37) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual ialah bentuk perasaan atau kemampuan menyesuaikan aturan yang ada serta kemampuan melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasan , yang juga berhubungan dengan perbuatan yang baik dan jahat serta dengan menggunakan kerendahan hati.

Menurut Zohar dan Marshall (2000: 14) ada delapan indikator yang terdapat dalam kecerdasan spiritual, yaitu:

- a. Kemampuan bersikap yang lebih adaptif secara spontan.
- b. Memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi.
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.
- d. Kualitas hidup yang berdasarkan visi dan nilai-nilai.
- e. Tidak melakukan hal yang dapat merugikan diri sendiri atau orang lain.
- f. Memiliki cara pandang yang lebih luas.
- g. Memiliki sifat yang bertanya: Mengapa (*why*) atau bagaimana jika (*what if*) dan cara mengatasi masalah dengan prinsip yang benar.
- h. Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai bidang mandiri (*field independent*) adalah memiliki kemudahan dalam bekerja melawan konvensi.

Menurut Sukidi (2002: 94) indikator kecerdasan spiritual yang cocok untuk dunia bisnis ada terdapat 5 indikator, yaitu:

a. Kejujuran

Syarat mutlak dalam berbisnis yaitu kejujuran yaitu yang berkata benar dalam segala keadaan.

b. Keterbukaan

Keterbukaan yaitu dasar dalam berbisnis maka artinya seseorang yang bersikap adil dan terbuka maka orang tersebut ikut serta dalam dunia bisnis yang baik.

c. Pengetahuan diri

Pengetahuan diri sangat dibutuhkan dalam dunia bisnis yang digunakan untuk lingkungan belajar yang baik.

d. Fokus pada kontribusi

Dalam hal ini seseorang lebih mengutamakan memberi daripada menerima.

e. Spiritual non dogmatis

Kemampuan kesadaran yang tinggi yang mementingkan visi dan nilai kehidupan.

## 3. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian kinerja

Menurut Mangkunegara (2010: 67) kinerja merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam tanggung jawab yang

diberikan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Simamora (1995: 327 ) kinerja adalah hasil kerja seseorang dari kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai dalam melaksanakan tugasnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda dan hal tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Menurut Simanjuntak (2005: 221) kinerja setiap orang dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Berikut adalah penjabaran lebih lanjut mengenai tiga faktor yang mempengaruhi kinerja:

1) Kompetensi individu

Kompetensi individu merupakan sebuah keterampilan dan kemampuan individu dalam melakukan kerja. Kompetensi individu dapat dipengaruhi oleh dua faktor:

a) Kemampuan dan keterampilan kerja

Setiap orang memiliki kemampuan dan keterampilan kerja yang berbeda. Hal tersebut dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja.

b) Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja merupakan sebuah faktor penting dalam hal mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dapat dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan kerja, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

2) Faktor dukungan organisasi

Dukungan organisasi mampu mempengaruhi kinerja setiap orang dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian bertujuan untuk memberikan sebuah kejelasan bagi setiap orang mengenai sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

3) Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap karyawan sangat bergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan. Kemampuan yang dimaksudkan adalah kemampuan dalam membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman serta harmonis, kemampuan dalam mengembangkan kompetensi pekerja menggunakan pelatihan, kemampuan dalam menumbuhkan motivasi dan mobilisasi setiap karyawan agar bekerja secara optimal.

c. Indikator Kinerja

Adapun terdapat berbagai indikator dalam mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2006: 260) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta pelaksanaan tugas yang baik terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan kemudian dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, dan bahan baku yang dimaksimalkan dengan cara menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dalam komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

## PENELITIAN TERDAHULU

Berikut adalah penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Tabel 1 sebagai berikut:

**TABEL 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Mulyani (2016)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus BNI Syariah Yogyakarta)	Berdasarkan hasil pengujian secara analisis data dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Trihandini (2005)	Analisis Pengaruh Kecerdasan intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang)	Penelitian tersebut mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja.
3	Rosdaranita (2017)	Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Sidiq Manajemen Yogyakarta	Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Mulyani (2016), Trihandini (2005), Rosdaranita (2017).

## HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah diuraikan diatas maka hipotesis yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sumber Alam di Pontianak.
2. Kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sumber Alam Di Pontianak.

3. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sumber Alam di Pontianak.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yaitu analisis asosiatif pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan berupa tanggapan responden yang akan diukur dan diinterpretasikan menjadi angka dalam skala likert. Rumusan masalah pada penelitian ini menanyakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Sumber Alam Pontianak berjumlah 35 karyawan dengan kriteria pendidikan minimal SMA. Penentuan sampel penelitian dilakukan dengan teknik *purposive random sampling*. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda. Nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5 persen, penelitian ini menggunakan program *SPSS* versi 22.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan tanggapan responden pada kuesioner yang telah disebarluaskan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam Pontianak, diperoleh hasil pengujian hipotesis melalui program *SPSS* versi 22 seperti yang terlihat pada Tabel 2 berikut ini

**TABEL 2**  
**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITAL**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Variabel	B	Beta	T	F	R	Adjusted R <sup>2</sup>
Constant	-9.014		4.002			
Kecerdasan Emosional (X1)	-.140	-.146	1.123	274.469	.972	.941
Kecerdasan Spiritual (X2)	1.348	1.109	8.547			

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 22, 2019

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = -9,014 - 0,140(X_1) + 1,348(X_2)$$

- a. Nilai konstanta bernilai negatif sebesar -9,014 yang berarti jika variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual bernilai nol, maka kinerja karyawan akan bernilai negative sebesar -9,014.
  - b. Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional bernilai negatif. Koefisien bernilai negatif mencerminkan tidak ada hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Koefisien sebesar -0,140 menyatakan setiap kenaikan satu satuan kecerdasan emosional makan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,140 satuan, maka dapat disimpulkan semakin meningkat kecerdasan emosional maka kinerja karyawan akan menurun.
  - c. Nilai koefisien regresi kecerdasan spiritual bernilai positif. Koefisien bernilai positif mencerminkan ada hubungan antara kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan. Koefisien sebesar 1,348 menyatakan setiap kenaikan satu satuan kecerdasan emosional makan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,348 satuan, maka dapat disimpulkan semakin meningkat kecerdasan spiritual maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)
- Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai R sebesar 0,972 artinya terdapat korelasi yang sangat kuat antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi yaitu *Adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,941. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kemampuan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam memberikan penjelasan terhadap kinerja karyawan sebesar 94,1 persen sedangkan sisanya 5,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.
3. Uji F

Berdasarkan tabel 1 di atas jumlah variabel independen (k) sebanyak 2 dan jumlah sampel sebanyak 35. Jadi  $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$  dan  $df_2 = n - k = 35 - 2 = 33$ . Akhirnya diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 4,14. Apabila nilai  $F_{hitung}$  diketahui lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  ( $274,469 > 4,14$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### 4. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria penilaian uji t adalah nilai signifikansi ( $0,05$ ) atau nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel x terhadap y. Nilai  $t_{tabel}$  dapat diperoleh dari tabel t statistik dengan signifikansi  $0,05$ , jumlah variabel independen (k) sebanyak 2 dan jumlah sampel (n) sebanyak 35. Jadi  $df = n - k = 35 - 2 = 33$ . Akhirnya diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $2,034$ . Berdasarkan tabel 3.46, dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dan nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen. Berikut adalah penjelasan dari hasil uji t penelitian ini :

##### a. Variabel Kecerdasan Emosional

Pada pengujian kecerdasan emosional menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-1,123$  dan  $t_{tabel}$   $2,034$  sehingga  $t_{hitung}$  lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $0,270$  lebih besar dari  $0,05$  maka dapat disimpulkan variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam Pontianak. Menurut Aghasi (2011) menyatakan bahwa tidak berpengaruh secara signifikan kecerdasan emosional dengan variabel lainnya salah satu disebabkan oleh struktur organisasi yang diteliti merupakan organisasi publik, dimana pada organisasi publik pengambilan keputusan biasanya dari atas ke bawah. Jika dikaitkan dengan indikator kinerja karyawan yang salah satunya adalah prakarsa dan kepemimpinan, dimana kinerja yang baik itu terlihat dari kemampuan mengambil keputusan bisa menjadi penyebab tidak berpengaruhnya kecerdasan emosional terhadap kinerja.

##### b. Variabel Kecerdasan Spiritual

Pengujian pada variabel kecerdasan emosional menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $8,547$  dan  $t_{tabel}$   $2,034$  sehingga  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan tingka signifikansi sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  maka dapat disimpulkan variabel kecerdasan spiritual berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam Pontianak.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ini menginformasikan kepada pihak manajemen adanya pengaruh yang signifikan kecerdasan spiritual baik terhadap peningkatan kinerja karyawan tetapi sebaliknya kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dan adapun saran kepada manajer perusahaan dalam merumuskan kebijakan meningkatkan pelaksanaan tugas secara efektif yang diberikan dalam guna meningkatkan kinerja pada PT Sumber Alam Pontianak.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Tirta Sari. 2018. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan." Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Setiawan, Margono dan Ida Nur Hidayati, 2013. "Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol 11.
- Goleman, D, *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia PustakaUtama, Jakarta, 2018.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Resdakarya Offset, 2010.
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Gramedia, 2006.
- Simamora, H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit YKPN, Yogyakarta, 1995.
- Sukidi, *Kecerdasan Spiritual. Mengapa SQ Lebih Penting Daripada IQ & EQ*, Jakarta, 2002.
- Verianto, H. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional terhadap Berbagai Pengetahuan Karyawan di Kantor Cabang Utama PT Bank Panin, Tbk. Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 128-146.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.
- Yuninigsih. *Membangun Komitmen dan Menciptakan Kinerja Sumber Daya Manusia Untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan*. Fokus Ekonomi Vol.1 No.1 April 2002.
- Zohar, Danah, and Ian Marshall. *SQ (Spiritual Intellingence): The Ultimate Intellingence*. London: Bloomsburry, 2000.