

Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Lisda Rahmasari
Fakultas Ekonomi Universitas AKI

Abstract

A good performance of the employee is certainly an expectation of all companies and institutions, because at last the employee's performance is expected to increase the company's performance entirely. This research is aimed to examine the impact of quotient, emotional, and spiritual intelligence to employee's performance. Those intelligences have a positive and significant influence toward employee performance. The variable dealing with the highest degree that influences the employee's performance is intelligence quotient. The implication of quotient, emotional, and spiritual intelligence presents an important role in developing employee's performance either individually or simultaneously.

Key words : *Quotient, emotional, and spiritual intelligence, employee's performance*

1. Pendahuluan

Penelitian ini memfokuskan peningkatan kinerja SDM melalui faktor internal (individu) karyawan, yaitu kemampuan (*ability*). Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, menurut Hawari (2006) terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas, dan kecerdasan spiritual. Sebagian besar SDM

di negara berkembang termasuk Indonesia masih memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas SDM di Indonesia (Mangkunegara, 2010). Padahal hasil penelitian Goleman (2003) menunjukkan bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan inisiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosional. Bahwa keberhasilan hidup seseorang ditentukan pendidikan

formalnya 15%, sedangkan 85% lagi ditentukan oleh sikap mentalnya/kepribadiannya (Mangkunegara, 2010). Kesimpulan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trihandini (2005) dan Edwardin (2006).

Selain kecerdasan emosional, Zohar dan Marshall (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Hal ini sesuai dengan hasil survei majalah SWA (Maret 2007) yang menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual dalam perusahaan mampu meningkatkan produktivitas. Sedangkan hasil penelitian Trihandini (2005) menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Sejak lama orang yakin bahwa kecerdasan khususnya kemampuan intelektual merupakan suatu *apparatus* dari wujud kemampuan mental yang penting dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan (Wiramiharja, 2003, p.71). Hal ini dapat dipahami karena dalam bekerja bukan hanya tindakan-tindakan untuk melaksanakan pekerjaan tetapi juga

kecerdasan dalam memecahkan masalah (Schultz and Schultz, 1994, 82).

Penelitian yang pernah dilakukannya menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual saja tidak terlalu memadai, karena kecerdasan intelektual hanya suatu alat. Goleman (1999) menunjukkan sederetan bukti penelitian bahwa kecerdasan otak bukanlah prediktor yang dominan dalam perkembangan karir seseorang, melainkan adalah kecerdasan emosional. Semakin tinggi jabatan seseorang dalam suatu perusahaan, maka semakin krusial peran kecerdasan emosional. Penelitian Goleman (1999) mengungkapkan bahwa kecerdasan otak hanya menyumbang kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, dan yang 80% lainnya diisi oleh kekuatan-kekuatan lain, termasuk kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stress agar tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Estining Widyastini (2003) mengatakan bahwa secara khusus para

pemimpin perusahaan membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka mewakili organisasi, dan berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar organisasi dan berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pegawainya. Pemimpin yang memiliki empati tinggi akan dapat memahami kebutuhan para pegawainya dan dapat memberikan *feedback* yang konstruktif. Nilai mendasar yang dikembangkan dengan menampilkan kecerdasan emosional dalam dunia kerja adalah implikasinya terhadap penyelenggaraan-penyelenggaraan pelatihan, dengan memperhatikan bahwa kecerdasan emosional berperan aktif bagi kesuksesan seseorang dalam bekerja. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu IQ dan EQ (Idrus, 2002, p.57). Zohar dan Marshal (2001, 23) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara

intelektual, emosional dan spiritual. Hal tersebut seperti juga yang ditulis oleh Mudali (2002, p.3) bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki IQ yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual (SQ). Adlin (2002, p.2) mengemukakan bahwa merupakan kekeliruan menyandingkan *terminology spiritual* dengan Q ketiga dalam kecerdasan, apalagi mengkaitkannya dengan kinerja. Adlin dalam tulisannya menyebut kecerdasan spiritual cenderung subyektif yang juga tidak terkait dengan agama.

Dalam penelitian ini ingin mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). SEM merupakan teknik statistika yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Hubungan tersebut dapat dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independent. Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan tersebut di atas maka peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi

dan kecerdasan spiritual dalam diri karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kecerdasan Intelektual

Inteligensi/Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa inteligensi/intelektual adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Sehingga intelektual tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional. *Quotient* adalah suatu konsep kuantifikasi yang awalnya diberlakukan dalam rangka pengukuran tingkat kecerdasan (Sarlito, 2004).

Menurut **David Wechsler**, *inteligensi* adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa inteligensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses

berpikir secara rasional. Oleh karena itu, inteligensi tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional itu. sedangkan IQ atau singkatan dari *Intelligence Quotient*, adalah skor yang diperoleh dari sebuah alat tes kecerdasan. Dengan demikian, IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan. Wiramiharja (2003, p.73) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual. Penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui kecerdasan besarnya kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang diambil dari tes inteligensi yang dikembangkan oleh Peter Lauster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dari Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah :

1. Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk
2. Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa
3. Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numerik

Beberapa penjelasan dalam telaah pustaka yang di jelaskan sebelumnya , maka dapat disimpulkan bahwa :

H1 : Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.2 Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2001). Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya

karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas (Widagdo, 2001). Goleman (2001) membagi kecerdasan emosional yang dapat memengaruhi keberhasilan seseorang dalam bekerja ke dalam lima bagian utama yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial.

Menurut Salovey dan Mayer, 1999 (*handbook Emotional Intelligence training, prime consulting, p.11*) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual. Salovey juga memberikan definisi dasar tentang kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama yaitu, kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Seorang ahli kecerdasan emosi, Goleman (2000, p.8) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan

bentuk emosi baik yang positif maupun negatif. Purba (1999, p.64) berpendapat bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati.

Berikut ini adalah beberapa pendapat tentang kecerdasan emosional menurut para ahli (Mu'tadin, 2002), yaitu:

a. Salovey dan Mayer (1990)

Salovey dan Mayer (1990) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga dapat membantu perkembangan emosi dan intelektual.

b. Cooper dan Sawaf (1998)

Cooper dan Sawaf (1998) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi

dan pengaruh yang manusiawi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa kecerdasan emosi menuntut seseorang untuk belajar mengakui, menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat dan menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

c. Howes dan Herald (1999)

Howes dan Herald (1999) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosinya. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa emosi manusia berada di wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri yang tersembunyi dan sensasi emosi yang apabila diakui dan dihormati, kecerdasan emosional akan menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain.

d. Goleman (2003)

Goleman (2003) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya

pada porsi yang tepat, memilah kepuasan, dan mengatur suasana hati.

Pengendalian emosi adalah kemampuan untuk menahan diri dari dorongan-dorongan emosi yang tak terkendali dari pandangan publik (Thoits, 1989 dalam Ferris, 2003). Konsep tersebut kemudian diperdalam oleh Goleman (1998) yang mengatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial. Goleman, Boyatzis, McKee (2004) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati.

Cooper dan Sawaf (1999) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah

kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Penelitian lebih lanjut yang dilakukan oleh McClelland (dalam Goleman, 1999) menyatakan bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak memprediksi seberapa baik kinerja seseorang sesudah bekerja atau seberapa tinggi sukses yang dicapai selama hidup. Sebaliknya Mc.Clelland mengatakan bahwa seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif mampu membedakan orang-orang sukses dengan mereka yang hanya cukup baik untuk mempertahankan pekerjaan mereka. Kemudian hasil penelitian Goleman (1999) menunjukkan bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah pendorong kinerja puncak. Kemampuan-kemampuan kognitif seperti *big picture thinking* dan *long term vision* juga penting. Tetapi ketika dibandingkan antara kemampuan teknis, IQ dan kecerdasan emosional sebagai penentu kinerja yang cemerlang tersebut, maka kecerdasan emosional menduduki porsi lebih penting dua kali dibandingkan dengan yang lain pada seluruh tingkatan jabatan. Kecerdasan emosional adalah

kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

Goleman (2003) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Self Awareness adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

Self Management adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada

pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi (*Self Motivation*)

Self Motivation merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

4. Empati (*Empathy/Social awareness*)

Empathy merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

5. Ketrampilan Sosial (*Relationship Management*)

Relationship Management adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan

ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

Carson, dan Birkenmeier (2000);
Goleman (1998, dalam Deeter, dkk, 2003)
meliputi dimensi-dimensi sebagai berikut :

1. Kesadaran Diri (*Self-Awareness*)
2. Pengaturan diri (*Self-Regulation*)
3. Motivasi Diri (*Self-Motivation*)
4. Empati (*Empathy*)
5. Ketrampilan hubungan antar pribadi (*Interpersonal Skill*)

Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis (1999, p.2) dan Chermis (1998, p.4) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap 26 perusahaan. Chermis juga mengungkapkan bahwa walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup

dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang. Berdasarkan uraian tersebut maka kesimpulan yang dapat diambil

adalah :

H2 : Kecerdasan Emosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3 Kecerdasan Spritual

Berikut ini adalah beberapa pendapat tentang kecerdasan spiritual menurut ahli dalam Zohar dan Marshall (2001) dan Agustian (2001):

a. Sinetar (2000)

Sinetar (2000) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai pikiran yang mendapat inspirasi, dorongan, efektivitas yang terinspirasi, dan penghayatan ketuhanan yang semua manusia menjadi bagian di dalamnya.

b. Khalil A. Khavari (2000)

Khavari (2000) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai fakultas dimensi non-material atau jiwa manusia. Lebih lanjut dijelaskan oleh Khavari (2000), kecerdasan spiritual sebagai intan yang belum terasah

dan dimiliki oleh setiap insan. Manusia harus mengenali seperti adanya lalu menggosoknya sehingga mengkilap dengan tekad yang besar, menggunakannya menuju kearifan, dan untuk mencapai kebahagiaan yang abadi.

c. Zohar dan Marshall (2001)

kecerdasan spiritual sebagai kemampuan internal bawaan otak dan jiwa manusia yang sumber terdalamnya adalah inti alam semesta sendiri, yang memungkinkan otak untuk menemukan dan menggunakan makna dalam memecahkan persoalan.

d. Ary Ginanjar Agustian (2001)

Agustian (2001) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik, serta berprinsip hanya karena Allah.

Spiritual Quotient (SQ) adalah kecerdasan yang berperan sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi dalam diri kita. Dari pernyataan tersebut, jelas SQ saja tidak dapat menyelesaikan permasalahan, karena diperlukan keseimbangan pula dari

kecerdasan emosi dan intelektualnya. Jadi seharusnya IQ, EQ dan SQ pada diri setiap orang mampu secara proporsional bersinergi, menghasilkan kekuatan jiwa-raga yang penuh keseimbangan. Dari pernyataan tersebut, dapat dilihat sebuah model ESQ yang merupakan sebuah keseimbangan Body (Fisik), Mind (Psikis) and Soul (Spiritual).

Zohar dan Marshal (2001, p.37) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan. Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna (Zohar dan Marshal, 2000, p.25). Eckersley (2000, p.5) memberikan pengertian yang lain mengenai kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai perasaan intuisi yang dalam

terhadap keterhubungan dengan dunia luas didalam hidup kita. Konsep mengenai kecerdasan spiritual dalam hubungannya dengan dunia kerja, menurut Ashmos dan Duchon (2000, p.6) memiliki tiga komponen yaitu kecerdasan spiritual sebagai nilai kehidupan dari dalam diri, sebagai kerja yang memiliki arti dan komunitas.

Agustian (2006) mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah kemampuan memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah. Prinsip-prinsip kecerdasan spiritual menurut Agustian (2001), yaitu:

a. Prinsip Bintang

Prinsip bintang adalah prinsip yang berdasarkan iman kepada Allah SWT. Semua tindakan yang dilakukan hanya untuk Allah dan tidak mengharap pamrih dari orang lain dan melakukannya sendiri.

b. Prinsip Malaikat (Kepercayaan)

Prinsip malaikat adalah prinsip berdasarkan iman kepada Malaikat. Semua tugas dilakukan dengan disiplin dan baik sesuai dengan sifat malaikat yang dipercaya oleh Allah untuk menjalankan segala perintah Allah SWT.

c. Prinsip Kepemimpinan

Prinsip kepemimpinan adalah prinsip berdasarkan iman kepada Rasulullah SAW. Seorang pemimpin harus memiliki prinsip yang teguh, agar mampu menjadi pemimpin yang sejati. Seperti Rasulullah SAW adalah seorang pemimpin sejati yang dihormati oleh semua orang.

d. Prinsip Pembelajaran

Prinsip pembelajaran adalah prinsip berdasarkan iman kepada kitab. Suka membaca dan belajar untuk menambah pengetahuan dan mencari kebenaran yang hakiki. Berpikir kritis terhadap segala hal dan menjadikan Al-Qur'an sebagai pedoman dalam bertindak.

e. Prinsip Masa Depan

Prinsip masa depan adalah prinsip yang berdasarkan iman kepada "hari akhir". Berorientasi terhadap tujuan, baik jangka

pendek, jangka menengah maupun jangka panjang, disertai keyakinan akan adanya "hari akhir" dimana setiap individu akan mendapat balasan terhadap setiap tindakan yang dilakukan.

f. Prinsip Keteraturan

Prinsip keteraturan merupakan prinsip berdasarkan iman kepada "ketentuan Tuhan".

Ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual berdasarkan teori Zohar dan Marshall (2001) dan Sinetar (2001) dalam Bowo (2009), yaitu:

a. Memiliki Kesadaran Diri

Memiliki kesadaran diri yaitu adanya tingkat kesadaran yang tinggi dan mendalam sehingga bisa menyadari berbagai situasi yang datang dan menanggapi.

b. Memiliki Visi

Memiliki visi yaitu memiliki pemahaman tentang tujuan hidup dan memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.

c. Bersikap Fleksibel

Bersikap fleksibel yaitu mampu menyesuaikan diri secara spontan dan aktif

untuk mencapai hasil yang baik, memiliki pandangan yang pragmatis (sesuai kegunaan), dan efisien tentang realitas.

d. Berpandangan Holistik

Berpandangan holistik yaitu melihat bahwa diri sendiri dan orang lain saling terkait dan bisa melihat keterkaitan antara berbagai hal. Dapat memandang kehidupan yang lebih besar sehingga mampu menghadapi dan memanfaatkan, melampaui kesengsaraan dan rasa sehat, serta memandangnya sebagai suatu visi dan mencari makna dibaliknya.

e. Melakukan Perubahan

Melakukan perubahan yaitu terbuka terhadap perbedaan, memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi dan status quo dan juga menjadi orang yang bebas merdeka.

f. Sumber Inspirasi

Sumber inspirasi yaitu mampu menjadi sumber inspirasi bagi orang lain dan memiliki gagasan-gagasan yang segar.

g. Refleksi Diri

Refleksi diri yaitu memiliki kecenderungan apakah yang mendasar dan pokok.

Eckersley (2000; dalam Trihandini, 2005) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai perasaan instuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas di dalam hidup manusia. Berman (2005; dalam Trihandini, 2005) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual dapat memfasilitasi dialog antara pikiran dan emosi, antara jiwa dan tubuh. Kecerdasan spiritual juga dapat membantu seseorang untuk dapat melakukan transedensi diri. Macormick (1994; dalam Trihandini, 2005) dalam penelitiannya membedakan kecerdasan spiritual dengan religiusitas di dalam lingkungan kerja. Religiusitas lebih ditujukan pada hubungannya dengan Tuhan sedangkan kecerdasan spiritual lebih terfokus pada suatu hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya secara luas.

Penelitian Oxford University menunjukkan bahwa spiritualitas berkembang karena manusia krisis makna, jadi kehadiran organisasi seharusnya juga memberi makna apa yang menjadi tujuan organisasinya. Makna yang muncul dalam suatu organisasi akan membuat setiap orang yang bekerja didalamnya lebih dapat mengembangkan diri mereka. Hasilnya

mereka juga dapat bekerja lebih baik. Pendapat-pendapat yang telah dikemukakan sebelumnya memunculkan kesimpulan bahwa :

H3 : Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja

2.4 Kinerja Karyawan

Definisi kinerja sumber daya manusia dinyatakan oleh beberapa ahli, diantaranya: ”perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan” Dessler (1993), ”kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau successful role achievement yang diperoleh dari pembuatan-pembuatannya” As’ad (1991), ”hasil kerja baik yang kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan” Mangkunegara (2009), ”konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasarkan standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan” Siagian (2003). Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja

merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Gibson et. all (1995) mendefinisikan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Mangkunegara (2010) menjelaskan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Untuk mengukur kinerja seorang karyawan, Bernadin (1993; dalam Trihandini, 2006) menjelaskan bahwa terdapat lima kriteria yang dihasilkan dari pekerjaannya, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan.

5. Kemandirian

Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan dari orang lain.

Menurut Wibowo, Soewito, Sugiyanto (2001) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar/ kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dalam suatu perusahaan, terdapat beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Strategi organisasional (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang).

2. Batasan situasional (budaya organisasi dan kondisi ekonomi).
3. Atribut individual (kemampuan dan ketrampilan).

McKenna dan Beach (1995 dalam Nugraheni, 2003) menyimpulkan bahwa faktor-faktor kinerja yang sering digunakan sebagai indikator dalam penelitian adalah pengetahuan, kemampuan, ketrampilan kerja, sikap terhadap pekerjaan (antusiasme, komitmen dan motivasi), kualitas kerja, volume hasil produksi dan interaksi (komunikasi dan hubungan dalam kelompok). Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Winardi (1996) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat diukur dari kualitas pekerjaan

yang dihasilkan, kuantitas (jumlah) pekerjaan yang dapat diselesaikan, ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan efektifitas karyawan menggunakan sumber daya organisasi.

3. Metodologi Penelitian

Alat analisis yang digunakan untuk menguji model tersebut dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan program AMOS versi 6.0. Pengujian *goodness of fit model* dilakukan sebelum pengujian hipotesis penelitian. Pengujian *goodness of fit* dilakukan dengan melihat beberapa indeks *goodness of fit*, seperti *absolute goodness of fit*, *incremental goodness of fit* dan *parsimony goodness of fit*. *Absolute goodness of fit* merupakan indeks kelayakan yang paling berperan dalam model kausalitas berjenjang. Metode estimasi yang umum dalam SEM ialah estimasi kesamaan maksimum (*maximum likelihood* (ML) *estimation*). Asumsi pokok untuk metode ini ialah normalitas multivariat untuk semua *variable exogenous*. Dengan menggunakan Amos kita dapat mencocokkan model kita dengan data yang ada. Salah satu tujuan menggunakan Amos ialah menyediakan

estimasi-estimasi yang paling baik terhadap parameter-parameter yang bervariasi sekali didasarkan dengan meminimalkan fungsi yang melakukan indeks seberapa baik model-model, serta dikenakan kendali-kendali yang sudah didefinisikan terlebih dahulu.

Amos menyediakan pengukuran keselarasan model (*goodness-of-fit*) untuk membantu melakukan evaluasi kecocokan model. Setelah menelaah hasil-hasilnya maka kita dapat menyesuaikan model-model tertentu dan mencoba memperbaiki keselarasannya. Amos juga menyediakan model ekstensif untuk mencocokkan diagnosa- diagnosa yang dibuat oleh peneliti. Membandingkan model-model dalam SEM merupakan metode dasar untuk pengujian semua hipotesis baik yang sederhana maupun yang kompleks.

Estimasi Parameter

Estimasi parameter pada CFA ini, dilakukan dengan membandingkan matriks varians kovarians measurement model model dengan matriks varian kovarians data observasi.

Uji Kesesuaian Model

Untuk mengukur “kebenaran” model yang diajukan, maka harus dilakukan pengujian terhadap beberapa fit index. Pendugaan parameter dan pengujian hipotesis dalam SEM dapat dilakukan apabila asumsi terhadap data telah terpenuhi. Tabel 3.1 adalah beberapa indeks kesesuaian dan cut off value-nya untuk digunakan dalam menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak.

Tabel 3.1 Kriteria Goodness Of Fit

Kriteria	Nilai Kritis
Chi Square	Kecil
Probability	> 0.05
Cmin/df	≤ 2.0
GFI	≥ 0.90
TLI	> 0.95
CFI	≥ 0.95
RMSEA	Kecil
AGFI	Kecil

Untuk mengetahui signifikan tidaknya hubungan antara variabel, maka t-value harus lebih besar dari nilai t-tabel pada level tertentu yang tergantung dari ukuran sampel dan level signifikansi.

Langkah-langkah SEM

Secara garis besar langkah-langkah dalam SEM adalah sebagai berikut:

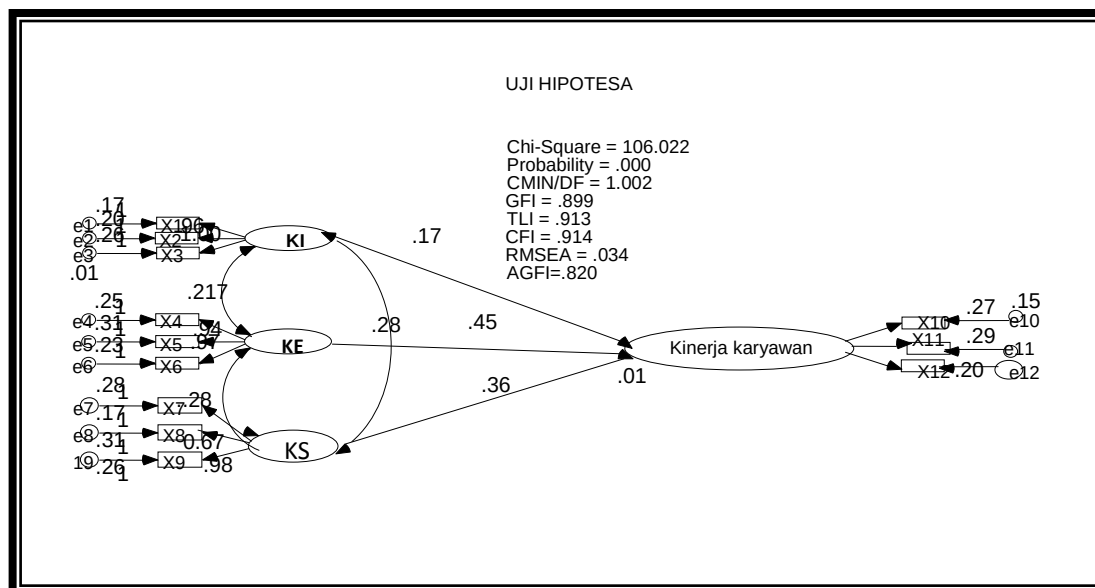
1. Pengembangan Model Berbasis Teori.
2. Mengkonstruksi Diagram Path (Pengembangan Diagram Jalur)
3. Menterjemahkan Diagram Path ke dalam Model Struktural
4. Memilih Matriks Input dan Estimasi Model
5. Munculnya Masalah Identifikasi
6. Evaluasi kriteria Goodness-of-fit
7. Interpretasi dan Modifikasi Model

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Hasil *Structural Equation Model*

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM) secara *Full Model* yang dimaksudkan untuk menguji model dan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pengujian model dalam *Structural Equation Model* dilakukan dengan dua pengujian, yaitu uji kesesuaian model dan uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi.

Tabel 4. 1 Hasil Uji *Structural Equation Model*



Sumber : Data primer yang diolah dengan AMOS 6

Tabel 4. 2 Evaluasi Kinerja *Goodness of Fit*

Kriteria	Hasil Model	Nilai Kritis (Cut off Model)	Evaluasi Model
Chi Square	106.022	Kecil	Cukup Baik
Probability	0.000	> 0.05	Baik
Cmin/df	1.002	≤ 2.0	Baik
GFI	0.899	≥ 0.90	Baik
TLI	0.913	≥ 0.95	Baik
CFI	0.914	≥ 0.95	Baik
RMSEA	0.034	≤ 0.08	Baik
AGFI	0.820	≥ 0.90	Baik

Sumber : Data primer yang diolah dengan AMOS 6

Berdasarkan hasil pengamatan pada gambar pada grafik analisis full model dapat ditunjukkan bahwa model memenuhi kriteria fit, hal ini ditandai dengan nilai dari hasil perhitungan memenuhi kriteria layak full model.

4.2 Hasil Uji Hipotesis

1. Pengujian secara parsial variabel X1 (kecerdasan intelektual) memiliki probabilitas dibawah 0.05 dan $CR > 1,96$ yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan .
2. Pengujian secara parsial variabel X2 (kecerdasan emosi) memiliki probabilitas dibawah 0.05 dan $CR > 1,96$

yang menunjukkan bahwa variable kecerdasan emosi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan .

3. Pengujian secara parsial kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan memiliki probabilitas dibawah 0.05 dan $CR > 1,96$ yang menunjukkan bahwa variable kecerdasan spiritual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

1. Pengujian terhadap Hipotesis 1, 2 dan 3 memberikan bukti empiris bahwa ternyata kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik itu bila diuji

secara parsial ataupun diuji secara simultan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil ini sesuai dan mendukung hasil penelitian yang mengatakan bahwa kecerdasan intelektual, emosi dan spiritual berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian tersebut membuktikan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga ternyata bahwa kecerdasan emosi memang benar-benar memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Selain itu dari hasil penelitian ternyata kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang paling tinggi diantara ketiganya. Kecerdasan emosi yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif mempunyai lima dimensi, yaitu *self awareness*, *self management*, *motivation*, *empathy*, *relationship management*. Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan. Hasil pengujian dalam penelitian ini mengkonfirmasi pendapat dari Boyatzis (1999, p.2) dan

(Goleman 2000, p.37) tentang hubungan antara kecerdasan emosi yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil-hasil dalam penelitian ini dapat dijadikan sumber ide dan masukan bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang.

3. Penelitian juga memberikan bukti bahwa faktor kecerdasan emosi ternyata berpengaruh positif dan yang paling dominan, oleh karena itu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pelaksanaan seleksi dan rekrutmen bisa dengan menggunakan tes EQ sehingga bisa mendapatkan karyawan yang memiliki dan dapat mengelola emosinya dengan baik
4. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya ditambah dengan faktor yang mempengaruhi minat entrepreneurship yang lain selain kecerdasan emosi.

Daftar Pustaka

- Adlin, 2002, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Abritasi Diantara Agama dan Semiotika, <http://www.paramartha.com>, 12 Juni 2005

- Carruso, D, R, 1999, Applying The Ability Model Of Emotional Intelligence To The World Of Work, <http://cjwolfe.com/article.doc>, 15 Oktober 2005
- Goleman, D. (2003). Working with Emotional Intelligence Terjemahan).Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Grunhagen,Mittelstaedt, 2005, “*Entrepreneur or Investor:Do Multi-UnitFranchisees Have Different Philosophical Orientation?*”, **Journal OfSmall Business Management**, Vol43 pg.207
- Greenbaum,2006, “*Creating Dynamic Brand awareness*”, **Franchising World**,Vol.38 Pg. 46
- Kaufmann, P. J., and Stanworth, J. (1995).“*The Decision to Purchase aFranchise: A Study of Prospective Franchisees*”. **Journal of Small Business Management**, October, 22-31.
- Keller, K. L. (1993). “*Conceptualizing, Measuring, and Managing Customer-basedBrand Equity*”. **Journal of Marketing**, 57 (January), 1-22.
- Ferdinand, Augusty T. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Edisi II. Semarang: Bp Undip
- Morrison, 1997, *How Franchise Job satisfaction and personality affects Performance, organizationa commitment, Franchisor Relations, andIntention To Remain*, Vol.35,pg.39
- Trihandini,2005, “Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan”, UNDIP