

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Eka Nisatul Mukaroh¹

Dhiona Ayu Nani²

ekanisatulm@gmail.com¹

dhiona.a@teknokrat.ac.id²

Universitas Teknokrat Indonesia¹

Universitas Teknokrat Indonesia²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) pada kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan diolah menggunakan SPSS 16.0. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel se Bandar Lampung sejumlah 54 karyawan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ), dan kinerja karyawan. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, dan uji parsial dengan analisis regresi linear berganda sebagai alat analisisnya menggunakan bantuan SPSS 16 for windows. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini diperoleh simpulan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel se Bandar Lampung sedangkan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel se Bandar Lampung.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat saat sekarang ini dapat memicu persaingan ketat di antara pelaku bisnis. Kunci keberhasilan dalam persaingan organisasi dapat dilihat dari kinerja yang dicapai individu, oleh karena itu organisasi menuntut individu untuk menunjukkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai individu akan memengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Putra dan Latrini, 2016). Kinerja adalah masalah yang akan selalu dihadapi oleh manajemen organisasi, karena manajemen perlu menentukan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu di antaranya adalah pendidikan dan pelatihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, pekerjaan, kesehatan, pendapatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan fasilitas produksi, peluang kerja, serta kebutuhan akan prestasi. Faktor-faktor ini memengaruhi individu dalam

melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada individu (Ravianto, 1988, p. 20).

Kecerdasan lain yang harus dimiliki oleh seorang karyawan adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual (SQ) adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang fitrah, menuju manusia yang seutuhnya memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Tuhan (Tarigan, 2015). Dari pengertian tersebut, dapat kita ketahui bahwa dengan karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual akan menjalankan tugasnya sebagai pekerja yang jujur karena menilai bahwa setiap perilakunya dilihat oleh Sang Pencipta.

Terdapat beberapa kasus perilaku tidak etis yang dilakukan karyawan kepada pelanggannya antara lain pencurian uang Rp 54.000.000 dari tamu asal Rusia. Salah satu pegawai hotel mewah di Jimbaran, Badung, Bali tertangkap mencuri sejumlah uang tunai dari tamunya yang berasal dari Rusia. Tak tanggung-tanggung, pelaku mengambil uang sebanyak USD 4.000 atau setara dengan Rp 54.000.000. Modus pelaku adalah dengan berpura-pura membersihkan kamar pelanggan. kasus Tiga karyawan hotel memperkosa tamunya. Kasus ini terjadi di sebuah hotel di Samarinda, Kalimantan Timur. Awalnya seorang pegawai hotel mengajak korban ke sebuah diskotek. Sempat kehilangan kesadaran karena mabuk, ternyata korban di bawa ke hotel tempat pelaku bekerja. Di sana dia diperkosa bersama tiga orang pelaku yang bekerja di hotel tersebut. Tamu minta uangnya dikembalikan, pegawai hotel malah melecehkannya. Kejadian berawal saat terjadi miskomunikasi antara pihak hotel dan tamu asal Selandia Baru. Tamu bernama Aneta Baker ini ingin meminta uangnya dikembalikan untuk pesanan kamar yang tak pernah dipesannya. Pelaku mau mengembalikan uangnya dengan syarat Aneta harus mau melakukan kegiatan seksual terlebih dahulu (Brilio.net, 2018). Kasus tersebut membuktikan bahwa masih belum optimalnya kemampuan mengelola emosi dan spiritualitas oleh karyawan, sehingga kinerja yang mereka berikan juga tidak optimal dan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap bisnis perhotelan secara umum dan khususnya hotel di mana mereka bekerja dimata publik (Putra dan Latrini, 2016).

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari, Supardi, dan Herni Widiyah Nasrul (2020) yang melakukan penelitian tentang kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan. Namun demikian ada beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini tidak mengikut-sertakan

variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan linguistik sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan linguistik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan spiritual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan lainnya adalah perbedaan waktu dan lokasi di mana penelitian sebelumnya dilakukan di D'Merlion Hotel Batam, sedangkan penelitian ini dilakukan di hotel yang ada di Bandar Lampung. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pada karyawan hotel se Bandar Lampung.

B. TEORI DAN HIPOTESIS

Kecerdasan Emosional

Emosi merupakan sekumpulan interaksi yang sangat rumit di antara faktor subyektif dan objektif yang diturunkan dari sistem saraf atau hormonal dari manusia (Subagio, 2015). Menurut Goleman (2017) kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya selanjutnya. Seseorang dengan kecerdasan emosional (EQ) yang memiliki perkembangan baik berkemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berpikir yang mendorong produktivitas. Menggunakan emosi yang secara efektif akan mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan mencapai kesuksesan kerja (Patton, 1998).

Beberapa peneliti sebelumnya membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterlibatan individu dalam organisasi (Devi, 2016). Kecerdasan emosional memiliki dampak langsung pada keterlibatan kerja (Karimi dan Karimi, 2016).

Secara konseptual, kerangka kerja kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2005) meliputi dimensi-dimensi sebagai berikut:

I. 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 Diri (*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*)

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

5. Keterampilan 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 memengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

Kecerdasan Spiritual

Triwibowo (2015) mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual adalah 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 yang integralistik serta berprinsip hanya karena Allah. Spiritual adalah sarana yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan sumber daya yang terbatas untuk memajukan pekerjaan organisasi melalui antusiasme yang dia tunjukkan (Akhtar et al., 2017). Individu yang memiliki SQ tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu menafsirkan setiap sisi kehidupan dan mampu mengelola serta bertahan dari kesulitan dan rasa sakit.

Zohar & Marshall (2000); Sukidi (2002) menyatakan bahwa pengukuran kecerdasan spiritual meliputi:

1. Harus jujur,
2. Memiliki kemampuan untuk bersikap terbuka untuk melakukan pekerjaan,
3. Memiliki pengetahuan diri yang baik,
4. Fokus pada kontribusi untuk penerbitan karya.

Zohar dan Marshall (2002) menyatakan bahwa indikasi dari SQ yang telah berkembang dengan baik mencakup:

1. Kemampuan untuk bersikap fleksibel

2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
4. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
6. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
7. Kecenderungan untuk berpandangan holistik
8. Kecenderungan untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana” dan berupaya untuk mencari jawaban-jawaban mendasar
9. Memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan (Winardi, 1996, p.44).

Menurut Wibowo (2015) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam periode tertentu, baik kuantitatif dan kualitatif. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas dan waktu yang digunakannya dalam menjalankan tugas.

Bernadin (1993,p.75) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan yaitu :

I. Kualitas

Merupakan tingkatan di mana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas

Adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi di mana dengan maksud menaikkan keuntungan.

5. Kemandirian

Karyawan dapat melaksanakan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.

6. Komitmen

Berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Kinerja karyawan setiap periodik perlu dilakukan penelitian. Hal ini karena penilaian kinerja karyawan tersebut nantinya dapat digunakan sebagai analisis untuk kebutuhan dilaksanakannya pelatihan (Ivancevich, 2001, p.389). Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama. Penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan seperti misalnya untuk promosi. Kegunaan lainnya adalah untuk pengembangan potensi individu (Mathis dan Jackson, 2002, p.82). Desler (1997, P.2) mengatakan bahwa tiga tujuan penelitian dari kinerja yaitu memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji, meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan dan untuk perencanaan dan pengembangan karier karyawan karena penilaian memberikan suatu peluang yang baik untuk meninjau rencana karier seseorang yang dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkannya.

Pengembangan Hipotesis

I. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Menurut Goleman (2017) kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya selanjutnya. Seseorang dengan kecerdasan emosional (EQ) yang memiliki perkembangan baik berkemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berpikir yang mendorong produktivitas. Menurut Windasari, Nurul Qomariah, Trias Setyowati (2020) variabel Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Jember ke arah yang positif. Hal ini mendukung temuan bahwa kecerdasan emosional yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan jiwa yang dimiliki seseorang untuk membangun dirinya secara utuh melalui berbagai kegiatan positif sehingga mampu menyelesaikan berbagai persoalan dengan melihat makna yang terkandung didalamnya. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa Shinta Kusuma (2019) yang mengatakan bahwa *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang dilihat dari nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yakni 0,222. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi *workplace spirituality* maka tidak memengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan generasi milenial di Kabupaten Pati.

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Sumber Data

Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada karyawan hotel se Bandar Lampung yang dijadikan sampel penelitian, guna mendapatkan jawaban atas permasalahan yang diteliti, kemudian akan diolah lebih lanjut (Cooper & Emory, 1996).

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai indikator penelitian untuk menjawab permasalahan penelitian sehingga penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai pendekatan untuk menganalisis permasalahan penelitian. Penelitian ini menganalisis 3 variabel yang terdiri dari 1 variabel dependen dan 2 variabel independen. Definisi operasional masing-masing variabel akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

I. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini variabel dependennya yaitu:

Y = Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin (1993, p.75) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah :

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Ketepatan waktu,

4. Kemandirian,
5. Komitmen

2. Variabel Independen

Variabel Bebas (*Independent Variabel*) Variabel adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2004). Di dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu:

X1 : Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2001) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah :

1. Kesadaran Diri (*Self-Awareness*),
2. Pengaturan Diri (*Self-Management*),
3. Motivasi Diri (*Self-Motivation*),
4. Empati (*Emphaty*),
5. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

X2 : Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar & Marshall (2002); Sukidi (2002) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah :

1. Harus jujur,
2. Memiliki kemampuan untuk bersikap terbuka dalam melakukan pekerjaan
3. Kemampuan untuk bersikap fleksibel,
4. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai,
5. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Dengan model matematis :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + \mathcal{E}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kecerdasan Emosional

X₂ = Kecerdasan Spiritual

Metode Pengujian

- I. Uji Validitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dikatakan valid apabila tingkat signifikansi di bawah 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Hasil pengujian dapat dilihat dari nilai Cronbach's alpha dengan kriteria sebagai berikut:

1. $< 0,5$ = tidak reliable
2. $0,5 - 0,6$ = bisa diterima
3. $> 0,7$ = reliable (baik)

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, dengan nilai koefisiensi determinasi antara nol dan satu (Ghozali, 2013). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

4. Uji Parsial

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau 5% dan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apabila nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka suatu variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, responden yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan pada 7 Hotel di Bandar Lampung diantaranya yaitu POP Hotel Tanjung Karang, Hotel Sari Damai, Kurnia 2 Hotel Bandar Lampung, Hotel Kurnia Perdana, Horison Lampung, G. hotel Syari'ah, dan Grand Anugerah Hotel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang disebarakan terhadap 7 Hotel di Bandar Lampung dan jumlah kuesioner

adalah 69 kuesioner dan kuesioner yang kembali adalah sebanyak 54 kuesioner.

Responden Menurut Usia

Terdapat suatu keyakinan yang meluas bahwa kinerja seseorang merosot

dengan makin tuanya orang tersebut. Keterampilan seorang individu terutama kecepatan, kecekatan dan kekuatan mengalami penurunan dengan bertambahnya usia (Robbins, 1996, p.53). Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh profil responden menurut usia sebagaimana tampak dalam Tabel di bawah ini.

Tabel I : Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
<20	2	4%
20-30	37	68%
31-40	13	24%
>40	2	4%
Total	54	100%

Tabel di atas tersebut menunjukkan bahwa :

1. Manajemen Hotel memberikan kesempatan karier kepada karyawan - karyawan yang masih berusia muda,
2. Usia antara 20-40 merupakan usia-usia paling produktif di dalam Hotel.

Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden perlu ditampilkan agar dapat mengetahui komposisi karyawan berdasarkan jenis kelamin. Komposisi jenis kelamin akan dapat memberikan fakta tersendiri apakah perusahaan didominasi oleh jenis kelamin tertentu. Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh profil responden menurut jenis kelamin sebagaimana tampak dalam Tabel di bawah ini.

Tabel 2 : Profil Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	39	72%
Perempuan	15	28%
Total	54	100%

Berdasarkan tabel di atas ternyata menunjukkan bahwa komposisi antara karyawan laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan yang besar. Hal ini menunjukkan bahwa ternyata manajemen Hotel memberikan kesempatan yang besar terhadap laki-laki daripada perempuan.

Responden Menurut Pekerjaan

Keragaman responden berdasarkan jenis pekerjaan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3 : Profil Responden Menurut Pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Receptionist	15	28%
Supervisor	3	6%
Housekeeping	10	18%
Staff/karyawan	20	37%
Security	2	4%
Food & Beverage Service	4	7%
Total	54	100%

Berdasarkan karakteristik pekerjaan responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa pekerjaan responden dalam penelitian ini sebagian besar bekerja sebagai staff/karyawan yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 37%. hal tersebut dikarenakan lokasi yang menjadi kasus adalah karyawan hotel se Bandar Lampung, sehingga sebagian besar responden adalah staff/karyawan.

Statistik Deskriptif

Deskriptif variabel penelitian ini berguna untuk mendukung hasil analisis data. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan. Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4 : Statistik Deskriptif Untuk Masing-Masing Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan_Emosional	54	15	25	20.61	2.652
Kecerdasan_Spiritual	54	17	25	22.22	2.016
Kinerja_Karyawan	54	15	25	21.76	2.434
Valid N (listwise)	54				

Apabila penilaian terhadap jawaban responden pada masing-masing item dikategorikan dalam bentuk skor terendah. Formulasinya yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2006:29) :

$$\underline{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}} = \text{Panjang Kelas}$$

Jumlah Kelas

Pengkategorian untuk analisis frekuensi dari masing-masing indikator adalah sebagai berikut :

I. Indikator kecerdasan emosional terdiri dari 5 pertanyaan

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 5 = 25$$

$$\text{Skor terendah} = 5 \times 1 = 5$$

$$\text{Panjang kelas} = \frac{25 - 5}{5} = 4$$

$$\text{Skor } 5 - 8 = \text{masuk kategori sangat tidak baik}$$

$$\text{Skor } 9 - 12 = \text{masuk kategori tidak baik}$$

$$\text{Skor } 13 - 16 = \text{masuk kategori cukup baik}$$

$$\text{Skor } 17 - 20 = \text{masuk kategori baik}$$

$$\text{Skor } 21 - 25 = \text{masuk kategori sangat baik}$$

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel kecerdasan emosional mempunyai nilai skor minimum 15, skor tertinggi 25, skor nilai rata-ratanya sebesar 20,61. Berdasarkan kategori penilaian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kecerdasan emosional berada pada rentang 17 - 20 atau dikategorikan baik.

2. Indikator kecerdasan spiritual terdiri dari 5 pertanyaan

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 5 = 25$$

$$\text{Skor terendah} = 5 \times 1 = 5$$

$$\text{Panjang kelas} = \frac{25 - 5}{5} = 4$$

$$\text{Skor } 5 - 8 = \text{masuk kategori sangat tidak baik}$$

$$\text{Skor } 9 - 12 = \text{masuk kategori tidak baik}$$

$$\text{Skor } 13 - 16 = \text{masuk kategori cukup baik}$$

$$\text{Skor } 17 - 20 = \text{masuk kategori baik}$$

$$\text{Skor } 21 - 25 = \text{masuk kategori sangat baik}$$

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel kecerdasan spiritual mempunyai nilai skor minimum 17, skor tertinggi 25, skor nilai rata-ratanya sebesar 22,22. Berdasarkan kategori penilaian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kecerdasan spiritual berada pada rentang 21 - 25 atau dikategorikan sangat baik.

3. Indikator kinerja karyawan terdiri dari 5 pertanyaan

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 5 = 25$$

$$\text{Skor terendah} = 5 \times 1 = 5$$

$$\text{Panjang kelas} = \frac{25 - 5}{5} = 4$$

$$\text{Skor } 5 - 8 = \text{masuk kategori sangat tidak baik}$$

Skor 9 – 12 = masuk kategori tidak baik

Skor 13 – 16 = masuk kategori cukup baik

Skor 17 – 20 = masuk kategori baik

Skor 21 – 25 = masuk kategori sangat baik

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai skor minimum 15, skor tertinggi 25, skor nilai rata-ratanya sebesar 21,76. Berdasarkan kategori penilaian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kinerja karyawan berada pada rentang 21 - 25 atau dikategorikan sangat baik.

Pengujian Instrumen

I. Uji Validitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dikatakan valid apabila apabila tingkat signifikansi di bawah 0,05.

Tabel 5 : Uji Validitas

		Item Total
KE1	Pearson Correlation	.530
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
KE2	Pearson Correlation	.579
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
KE3	Pearson Correlation	.563
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
KE4	Pearson Correlation	.665
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
KE5	Pearson Correlation	.607
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
KSI	Pearson Correlation	.299
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
KS2	Pearson Correlation	.404
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	54
KS3	Pearson Correlation	.454

	Sig. (2-tailed) N	.001 54
KS4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.590 .000 54
KS5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.492 .000 54
KK1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.541 000 54
KK2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.547 .000 54
KK3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.673 .000 54
KK4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.672 .000 54
KK5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.647 .000 54
Item_Total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 54

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa semua item yang digunakan atau semua pertanyaan valid, karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Hasil pengujian dapat dilihat dari nilai Cronbach's alpha dengan kriteria sebagai berikut:

1. $< 0,5$ = tidak realiable
2. $0,5 - 0,6$ = bisa diterima
3. $> 0,7$ = realiable (baik)

Berikut tabel uji reliabilitas yang telah dilakukan :

Tabel 6 : Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	16

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas di dapat bahwa nilai cronbach's alpha sebesar $0,738 > 0,5$. Artinya bahwa setiap item pertanyaan reliabel (baik).

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, dengan nilai koefisiensi determinasi antara nol dan satu (Ghozali, 2013). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Berikut tabel koefisien determinasi (R²) yang telah dilakukan :

Tabel 7 : Koefisien Determinasi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
I (Constant)	8.897	3.536
X1	.367	.117
X2	.238	.154

$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + \epsilon$
 $Y = 8,897 + 0,367X_1 + 0,238X_2 + \epsilon$
 Artinya jika tidak ada X1 dan X2 maka akan bernilai 8,897

Model	R Square
I	.248

Nilai r-square = 0,248 artinya pengaruh variabel bebas X1 (0,367) dan X2 (0,238) terhadap Y (8,897) sebesar 24,8% sisanya sebesar 75,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Kecerdasan Spiritual

Y = Kinerja Karyawan

4. Uji Parsial/Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau 5% dan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apabila nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka suatu variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Berikut tabel uji parsial yang telah dilakukan :

Tabel 8 : Uji Parsial

Model	T	Sig.	B
(Constant)	2.516	.015	
X1	3.129	.003	.400
X2	1.545	.128	.198

$$\begin{aligned} DF &= n-k-1 \\ &= 54-2-1 \\ &= 49 \end{aligned}$$

$$T \text{ tabel} = 2,00958$$

X1 = T Statistik sebesar 3,129 $>$ 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,003 $<$ 0,05. Artinya X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y

X2 = T Statistik sebesar 1,545 $<$ 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,128 $>$ 0,05. Artinya X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

Pembahasan

Dari hasil analisis yang sudah dijelaskan di atas, berikut adalah pembahasan tentang analisis data:

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan terhadap hipotesis pertama adalah hasil pengolahan data dengan analisis regresi memberikan bukti empiris bahwa ada pengaruh positif antara kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, kecerdasan emosional memengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang optimal. Semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang karyawan maka akan semakin optimal kinerja karyawan tersebut dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya, begitu juga sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional seseorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut semakin tidak optimal dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikatakan oleh Agustian (2001, p.xiii) bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Penelitian lain yang sesuai dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Boyatzis (1999, p.2) dan Chermis (1998, p.4), hasil penelitian tersebut 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 perusahaan.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan terhadap hipotesis kedua adalah hasil pengolahan data dengan analisis regresi memberikan bukti empiris bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kecerdasan spiritual yang dibentuk oleh kejujuran, keterbukaan, sikap fleksibel, kualitas visi dan nilai-nilai, serta prestasi kerja untuk mengembangkan diri belum mampu meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil tersebut memberikan bukti empiris yang mendukung penelitian Shinta Kusuma (2019) yang mengatakan bahwa *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang dilihat dari nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yakni 0,222. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi *workplace spirituality* maka tidak memengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan generasi milenial di Kabupaten Pati. Sebagaimana dengan pendapat Zulfikar bahwa seseorang yang tingkat spiritualitas kerjanya rendah, mengindikasikan dirinya akan bekerja hanya untuk kepentingan dirinya yang bisa merugikan orang lain bahkan sulit untuk meraih hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Menurut Milliman., dkk (2016) yang menyatakan bahwa *workplace spirituality* berkorelasi kuat dengan sikap karyawan, hal tersebut disebabkan dengan adanya spiritualitas ditempat kerja menimbulkan upaya karyawan menemukan tujuan hidup, kebermaknaan, memiliki hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan berupaya mencari kesesuaian antara nilai-nilai inti yang menjadi inti kepercayaan dengan nilai-nilai organisasinya. Bahkan ketika organisasi memiliki spiritualitas yang tinggi, hal tersebut diharapkan mampu berdampak positif pada sikap karyawan, misalnya peran ekstra yang disebut *organizational citizenship behavior*. Model Milliman menggambarkan hubungan yang kuat antara *workplace spirituality* dengan sikap bekerja para karyawan termasuk OCB. Penelitian ini tidak bisa membuktikan teori dari Milliman., dkk namun hasil penelitian ini diperkuat oleh pemaparan Cran, bahwa generasi Y atau milenial merupakan generasi yang tidak setia terhadap perusahaan. Dalam menghadapi ketidaknyamanan, generasi Y (generasi milenial) akan cenderung memilih resign daripada loyalitas. Rata-rata generasi Y berganti pekerjaan 20 kali sepanjang hidup dan hal tersebut sangat berbeda dengan generasi tradisionalis yang bertahan bersama perusahaan hingga pensiun. Ketidaksetiaan generasi Y (generasi milenial) juga diungkapkan oleh beberapa penelitian misalkan penelitian tahunan yang

dilakukan PayScale dan Millennial Branding pada 2016 yang mengungkapkan bahwa generasi Y (generasi milenial) tidak akan bertahan lama di sebuah perusahaan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diberikan kesimpulan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja

Saran

1. Keterbatasan penelitian ini variabel independen yang digunakan hanya 2 variabel, yaitu tingkat kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan seperti kecerdasan intelektual, gender, motivasi kerja, sikap kerja, dan lain-lain .
2. Responden dalam penelitian ini adalah hotel se bandar lampung, sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas jangkauan responden seperti hotel se Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Agustian, A. G. (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam)*. Jakarta: Arga.
- Akhtar, S., A. M., Mahmood, A., & Ahmed, A. (2016). Spiritual Quotient Towards Organizational Sustainability: The Islamic Perspective. *World Journal Of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(2) 163-170.
- Aprilianto, M. (2018). *Kasus Miris Pegawai Hotel Ke Tamu, Ada Pencurian Hingga Pelecehan*. Brillio.net.
- Bernardin, J. (1993). *The Function Of The Executive*. Cambridge, Ma: Research Of Harvard University.
- Boyatzis, R. E. (1999). Self-directed change and learning as a Necessary meta-competency for success and effectiveness in the twenty-first century. *Keys to Employee Success in Coming Decades*, 15-32.
- Chermiss, C. (1998). *Working With Emotional Intelligence, The Consortium For Research On Emotional Intelligence in Organizations*. Rutgers University New Jersey.
- Cooper Dr, & Emory, C.W. (1995). *Metode Penelitian Bisnis, Jilid. I, ed.5*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih bahasa :Benyamin Molan*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Devi, S. (2016). Impact of spirituality and emotional intelligence on employee engagement. *International Journal of Applied Research*, 2(4), 321-325.
- Goleman, D. (2000). *Emotional Intelligence: Why Emotional Intelligence Higher Than IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. (2017). *Emotional Intelegensi*. Jakarta: PT Gramedia.
- Ivancevich, J. M. (2001). *Human Resource Management, 8th Edition, McGraw Hillp*. New York.
- Karimi, Z, & Karimi, F. (2016). The structural models of relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence with quality of work life and work engagement of employees. *International Journal of Management in Education*, 10(3), 278-292.
- Kusuma, S. (2019). Pengaruh Spiritual Leadership, Workplace Spirituality Dan Islamic Work Ethic Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Muslim Generasi Milenial Di Kabupaten Pati.
- Mathis, R, L , & Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2, Alih Bahasa : Bayu Brawira*. Jakarta.: Salemba Empat.
- Patton, P. (1998). *EQ Platform for Achieving Personal Success and Career*. Jakarta: PT Mitra Media.
- Putra, K, A, S, & Latrini, M, Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(2).1168-1195.
- Ratnasari, S. L., Supardi, & Nasrul, H. W. (2020). kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Business Administration*.
- Ravianto. (1988). *Production of Management*. Jakarta: LSIUP.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi*. p.53.
- Subagio, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ithaca Resources. *Jurnal Ekonomi*, 1(2).101-102.
- Sukidi. (2002). *Spiritualized Education, Major Budi Character Education*. Compass.

- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta.
- Tarigan; Elpista Br. G. (2015). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Eosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Manajerial Pada Hote lHotel Berbintang 3 Di Pekanbaru. *Jom*, Vol. 2 No. 2.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja* . Jakarta:: Rajawali Pers.
- Winardi. (1996). *Perilaku Konsumen*. Bandung.
- Winasari, Nurul Qomariah, & Trias Setyowati. (2020). The Role of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence And Work Motivation In Improving The Performance of Hotel Employees. Volume 7.
- Zohar, D, & Marshal,I. (2000)). *SQ (Spiritual Intelligence)*. London: The Ultimate Intelligence, Blomsburry Publishing.