

Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat)

Ida Nur Hidayati

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) NTB

Margono Setiawan

Solimun

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Abstract: *This study analyzes the influence of emotional intelligence and spiritual intelligence to job satisfaction and performance of employees in the Education Quality Assurance Agency (LPMP) West Nusa Tenggara. The study population was all employees LPMP West Nusa Tenggara with the status of civil servants and the rest of the population sampled (saturated samples). Analysis tool used is GSCA (Generalized structured component analysis). The results show that emotional intelligence does not significantly influence job satisfaction and performance, while the spiritual intelligence had a significant influence on job satisfaction and performance. Furthermore, job satisfaction has a significant influence on employee job satisfaction.*

Keywords: *emotional intelligence, spiritual intelligence, job satisfaction, performance*

Abstrak: Penelitian ini menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan LPMP Nusa Tenggara Barat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan seluruh populasi tersebut dijadikan sampel (sampel jenuh). Alat analisis yang digunakan adalah GSCA (*Generalized structured component analysis*). Hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sedangkan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Selanjutnya, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja, kinerja

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi. Tanpa mengesalkan peran sumber daya yang lain, sumber daya manusia dianggap sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi, karena sebaik

apapun sumber daya organisasi yang lain tidak akan berhasil tanpa sumber daya manusia yang berkualitas (Darmawati, 2010). Dengan adanya sumberdaya manusia yang berkualitas baik, maka akan memungkinkan kelancaran pelaksanaan aktivitas organisasi dan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen baik di perusahaan maupun di lembaga pemerintahan, karena itu manajemen perlu mengetahui

Alamat Korespondensi:

*Ida Nur Hidayati, LPMP Nusa Tenggara Barat Mataram
Email: idahidayati80@yahoo.co.id, HP (081803697756)*

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Habibah (dalam Fabiola, 2005) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan/organisasi.

Beberapa penelitian telah membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah penelitian oleh Al-Ahmadi (2008) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional adalah prediktor kuat dari kinerja perawat. Selain itu Biswas and Varma (2012) juga menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh iklim psikologis organisasi dan kepemimpinan transformasional.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman (1996) mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*.

Pada saat ini orang mulai sadar bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi juga diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan. Pada paradigma lama, anggapan bahwa kecerdasan intelektual sebagai satu-satunya tolak ukur kecerdasan sering dijadikan parameter keberhasilan dan kesuksesan kinerja seseorang namun lambat laun paradigma tersebut berubah karena dalam kenyataan tidak semua persoalan dapat dipecahkan dengan hanya mengandalkan kecerdasan intelektual saja. Keterampilan lain yang perlu dimiliki manusia adalah pengetahuan tentang temperamen, mengatur suasana hati, mengendalikan perasaan orang lain, mengontrol emosi dan sebagainya. Oleh karena itu diperlukan kecerdasan lain yang terutama menekankan pada bagaimana mengelola emosi dengan baik dan dapat digunakan secara selaras dengan nalar (Noermijati dan Catarina, 2011).

Penelitian yang ditulis oleh Boyatzis (2001) menunjukkan hasil bahwa menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Penelitian yang dilakukan Sy, *et al.* (2006) menemukan bahwa kecerdasan emosional dari pegawai berhubungan positif dengan kepuasan dan kinerja. Pendapat ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa kecerdasan emosional karyawan dapat memprediksi hasil yang dihubungkan dengan pekerjaan, seperti kepuasan kerja dan kinerja (Prati, *et al.*, 2003; Wong and Law dalam Sy, *et al.*, 2006).

Penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dan kinerja memiliki hasil yang beragam. Walaupun sebgaiian besar penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja, ada penelitian yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja. Salah satunya adalah hasil penelitian oleh Carmeli (2003) yang mengindikasikan kecerdasan emosional meningkatkan sikap kerja positif, perilaku rendah hati dan hasil kerja, dan memoderasi pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap komitmen karir, tetapi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Selain itu Aghasi, *et al.* (2011) juga menunjukkan bahwa hasil penelitiannya mengindikasikan kecerdasan emosional tidak mempunyai hubungan langsung dan tidak langsung terhadap stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Adanya kontradiksi hasil dalam penelitian ini memberikan celah untuk dapat dilakukannya penelitian kembali mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sehingga dapat diperoleh kejelasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional tersebut.

Salah satu bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan sipiritual. 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 dalam Febiola, 2005).

Zohar dan Marshal (2001) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Kecerdasan spiritual merupakan 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.

Telah banyak penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Namun penelitian tersebut meneliti kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara terpisah atau parsial. Masih jarang penelitian yang melihat pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja dan kinerja secara bersama-sama. Hal ini juga yang menjadi celah untuk dapat dilakukannya penelitian kembali.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat adalah unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, di bawah naungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan.

Visi LPMP Nusa Tenggara Barat adalah terseleenggaranya layanan prima dalam penjaminan mutu pendidikan berstrandar nasional berwawasan global menuju insan NTB yang cerdas dan berdaya saing. Dengan misi: mengembangkan sistem penjaminan mutu pendidikan secara berkelanjutan dan berkesinambungan; melaksanakan pelayanan prima pada pendataan, pemetaan, supervisi dan fasilitasi mutu pendidikan di NTB; mengembangkan dan mengelola sistem informasi pendidikan dalam pencapaian standar mutu pendidikan nasional; membangun partisipasi

masyarakat serta melaksanakan koordinasi integrasi sinkronisasi program dengan instansi terkait.

Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut bukanlah hal yang mudah, perlu dukungan dari semua pihak terutama dari karyawan LPMP Nusa Tenggara Barat itu sendiri dan salah satu bentuk dukungan tersebut adalah melalui kinerja yang baik. Di mana seperti yang sudah dibahas sebelumnya bahwa keberhasilan suatu organisasi salah satunya tergantung dari kinerja karyawannya, karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Sehingga dengan demikian kinerja karyawan LPMP Nusa Tenggara Barat tentunya akan berpengaruh juga terhadap kinerja dari LPMP Nusa Tenggara Barat itu sendiri.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya yaitu dari kepuasan kerja maupun dari sisi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritualnya. Jika dilihat dari tingkat kepuasan kerja, masih adanya keluhan dari pegawai yang menunjukkan bahwa mereka belum merasa puas atas pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja ini tentunya akan berimbas pada kinerja yang ditunjukkannya. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, di mana kepuasan kerja mempunyai hubungan korelasi yang kuat terhadap kinerja pegawai. Semakin puas karyawan dalam bekerja, maka semakin meningkat kinerjanya (Crossman and Bassem, 2003). Penelitian oleh Biswas and Varma (2012) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja (Wong and Law, 2002; Tischer, *et al.*, 2002; Carmeli, 2003; Behbahani, 2011) dan kecerdasan spiritual mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja (Tischer, *et al.*, 2002; Shah and Ellahi, 2012). Selain berhubungan dengan kinerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual juga mempengaruhi kepuasan kerja (Milliman, *et al.*, 2003; Sy, *et al.*, 2006; Moore and Casper, 2006; Al Hajj and Dagher, 2010; Yahyazadeh and Lotfi, 2012).

Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang ada pada setiap individu merupakan suatu

kemampuan yang dapat membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh, sehingga dapat menerapkan nilai-nilai positif (Wikipedia bahasa Indonesia, 2012). Potensi dari dalam diri inilah yang perlu digali agar dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan LPMP Nusa Tenggara Barat. Selain itu sebagai pegawai negeri sipil yang melayani kepentingan masyarakat, karyawan LPMP Nusa Tenggara Barat harus memiliki etika, baik dalam kehidupan berorganisasi maupun bermasyarakat dan bernegara. Apalagi secara normatif telah diatur atau diregulasi dalam peraturan perundangan-undangan tentang kepegawaian (Gumelar, 2012).

Kinerja karyawan khususnya pegawai negeri sipil selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi juga berpengaruh terhadap pandangan dan opini masyarakat mengenai kinerja pegawai negeri sipil. Tidak dapat dipungkiri *image* kinerja PNS di mata masyarakat masih dianggap buruk. Seperti yang disampaikan oleh salah satu aktivis ICW (*Indonesia Corruption Watch*) Adek Irawan dalam www.yoaindonesia.com, bahwa kinerja buruk PNS sudah berlangsung sejak dulu dan kinerja PNS sedang mendapat sorotan karena tingginya biaya negara tidak digunakan dengan baik. Kondisi seperti ini merupakan beban tersendiri bagi setiap PNS khususnya PNS di LPMP Nusa Tenggara Barat agar tetap dapat bekerja dengan baik dan dapat mengurangi pandangan buruk dari masyarakat. Untuk itu agar dapat mempertahankan kinerja yang baik diperlukan adanya berbagai usaha dan salah satunya melalui sisi kecerdasan karyawan, dalam hal ini kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional mengajarkan tentang integritas, kejujuran, komitmen, visi, kreatifitas, ketahanan mental kebijaksanaan dan penguasaan diri (Ginanjari, 2001). Menurut Prati, *et al.* (2003) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. Jadi kecerdasan emosi dapat diartikan tingkat kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk

merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya.

Goleman dalam Elliot (2001) membagi lima kelompok kecerdasan emosional dengan kecakapan, yaitu:

- Kesadaran Diri (*Self Awareness*): merupakan kesadaran akan perasaan yang timbul dalam individu dengan mengenali perasaan yang disertai dengan berpikir kemudian melakukan tindakan dalam mengambil keputusan.
- Pengaturan Diri (*Self Regulation*): kemampuan untuk mengendalikan emosi oleh diri sendiri tetapi tidak hanya berarti meredakan rasa tertekan atau menahan gejolak emosi.
- Motivasi Diri (*Self Motivation*): dorongan untuk meningkatkan atau memenuhi standar keunggulan, setia kepada visi dan sasaran perusahaan atau kelompok, menggerakkan orang untuk menerima kegagalan dan rintangan sebagai awal keberhasilan.
- Kesadaran Sosial (*Social Awareness*): kemampuan individu dalam menyadari dirinya untuk berhubungan dengan orang lain (bersosialisasi) atau memahami perasaan orang lain.
- Keterampilan Sosial (*Social Skill*): merupakan seni menangani emosi orang lain.

Kecerdasan Spiritual

Bitsch (2008) menyatakan bahwa pada dasarnya *Spiritual Quotient* adalah kemampuan dasar dari seseorang yang berisikan pengalaman hidup, yang merupakan bagian dari kehidupan seseorang atau bahkan organisasi.

Sementara itu oleh Zohar dan Marshall (2007) kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan. Bila *spiritual quotient* (SQ) telah berkembang dengan baik, maka gambaran atau ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual (SQ) tinggi menurut Zohar dan Marshall (2007), yakni: 1) Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif), 2) Tingkat kesadaran tinggi, 3) Kemampuan mengadaptasi dan

memanfaatkan penderitaan, 4) Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit, 5) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi, 6) Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, 7) Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpendangan holistik), 8) Kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa atau bagaimana jika" untuk mencari jawaban mendasar, 9) Pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab

Kepuasan Kerja

Robbins (2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah merujuk dari sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi, mengindikasikan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mengindikasikan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Luthan (2004), kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya. Adapun pengukuran kepuasan mengacu kepada teori Luthan (2004): adalah sebagai berikut: (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, (3) Upah dan promosi, (4) Sikap teman sekerja, atasan, (5) Kondisi lingkungan kerja.

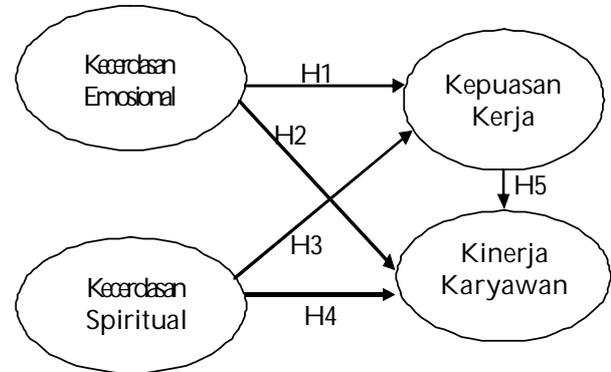
Kinerja

Definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009) bahwa "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Mathis dan Jackson (2004) mengatakan bahwa terdapat 5 (lima) indikator yang menjadi ukuran kinerja karyawan, yaitu: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Sementara itu Penilaian kinerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, yaitu: 1) kesetiaan, 2) prestasi kerja, 3) tanggung jawab, 4) ketaatan, 5) kejujuran, 6) kerjasama, 7) prakarsa, 8) kepemimpinan.

KERANGKA PENELITIAN

Kerangka penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah:

- H.1 : Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H.2 : Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
- H.3 : Kecerdasan Spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H.4 : Kecerdasan Spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
- H.5 : Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh karyawan LPMP Nusa Tenggara Barat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil sebanyak 73 orang (sampel jenuh). Menggunakan metode analisis GSCA (*Generalized Structured Component Analysis*) yang merupakan metode baru SEM berbasis komponen, sangat penting dan dapat digunakan untuk perhitungan skor (bukan skala) dan dapat pula diterapkan pada sampel yang sangat kecil. Disamping itu GSCA dapat digunakan pada model structural menggunakan SEM berbasis kovarians (Tenenhaus, 2008).

Definisi Operasional Variabel Kecerdasan Emosional

Pengukuran variabel kecerdasan emosional mengacu pada lima indikator kecerdasan emosional

dari Goleman dalam Elliot (2001) yaitu: 1) Kesadaran Diri (*Self Awareness*), 2) Pengaturan Diri (*Self Regulation*), 3) Motivasi Diri (*Self Motivation*), 4) Kesadaran Sosial (*Social Awareness*), 5) Ketrampilan Sosial (*Social Skill*).

Kecerdasan Spiritual

Pengukuran kecerdasan spiritual mengacu pada 9 indikator kecerdasan spiritual dari Zohar dan Marshall (2007), yakni: 1) Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif), 2) Tingkat kesadaran tinggi, 3) Kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan, 4) Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit, 5) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi, 6) Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, 7) Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpendangan holistik), 8) Kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa? atau bagaimana jika?" untuk mencari jawaban mendasar, 9) Pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Luthan (2004) adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya. Indikatornya adalah: a) Pekerjaan itu sendiri, b) Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, c) Upah dan promosi, d) sikap teman sekerja, atasan, e) kondisi lingkungan kerja.

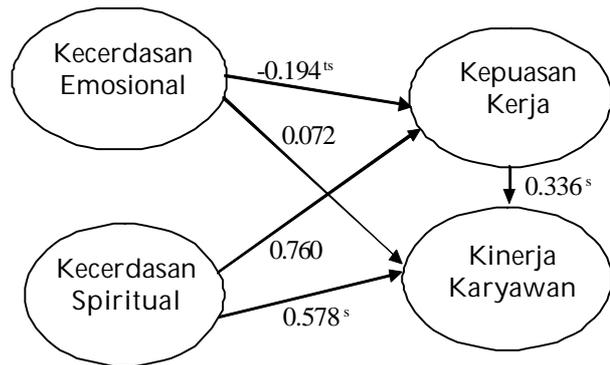
Kinerja

Kinerja karyawan dalam hal ini kinerja pegawai negeri sipil diukur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang penilaian Pelaksanaan

Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, yaitu: 1) kesetiaan, 2) prestasi kerja, 3) tanggung jawab, 4) ketaatan, 5) kejujuran, 6) kerjasama, 7) prakarsa, 8) kepemimpinan.

HASIL

Hasil analisis hipotesis masing-masing jalur yang diperoleh dari hasil analisis menggunakan *software* GeSCA adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Analisis Hipotesis Masing-masing Jalur

Keterangan:

ts = tidak signifikan pada $\alpha = 5\%$

s = signifikan pada $\alpha = 5\%$

Hasil analisis secara lengkap yang terdapat dalam hasil analisis GSCA, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis yang disajikan berdasarkan Gambar 2 dan Tabel 1, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan terdapat 5 (lima) jalur hubungan langsung antara variabel yang diuji. Secara keseluruhan akan diuraikan penjelasan mengenai hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Estimate	Keputusan
H1	Kecerdasan Emosional (X1) → Kepuasan Kerja (Y1)	-0.194	Ditolak
H2	Kecerdasan Emosional (X1) → Kinerja (Y2)	0.072	Ditolak
H3	Kecerdasan Spiritual (X2) → Kepuasan Kerja (Y1)	0.760*	Diterima
H4	Kecerdasan Spiritual (X2) → Kinerja (Y2)	0.578*	Diterima
H5	Kepuasan Kerja (Y1) → Kinerja (Y2)	0.336*	Diterima

Sumber: Data diolah, 2013

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis memperlihatkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, berapapun nilai kecerdasan emosional tidak akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Aghasi, *et al.* (2011) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel lainnya seperti stres pada pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Adanya keakraban para peneliti dengan target organisasi dan percakapan dengan karyawan selama pengumpulan data menunjukkan bahwa kebutuhan tingkat yang lebih rendah tidak terpenuhi dan kebutuhan lebih tinggi tidak terlihat. Beberapa karakteristik mengenai struktur organisasi mengarah ke situasi seperti yang disebutkan di bawah ini:

- Organisasi yang diselidiki dalam penelitian ini adalah organisasi publik. Dalam organisasi publik pengambilan keputusan biasanya top-down dan eksklusif dari karyawan. Dengan demikian, spesifikasi dari struktur organisasi dan faktor budaya organisasi publik harus dipertimbangkan.
- Kurangnya perasaan diberdayakan dan motivasi antara karyawan: mungkin beberapa karyawan bekerja tidak berkaitan atau sesuai dengan pengetahuan, keahlian dan ketertarikan mereka.

Dengan demikian, para karyawan memperhatikan tingkat kebutuhan mereka lebih tinggi. Namun dalam organisasi yang diselidiki dalam penelitian ini dan mungkin di organisasi serupa lainnya, kebutuhan utama karyawan tidak terpenuhi karena kondisi kerja kurang baik dan masalah struktural dan organisasional. Dengan kata lain, karyawan di negara-negara berkembang fokus pada memenuhi kebutuhan primer seperti gaji dan keamanan kerja.

Ditinjau dari segi pembayaran, sebagai pegawai negeri pembayaran yang diterima jumlahnya tetap setiap bulan sesuai dengan aturan pemerintah. Selain itu untuk penempatan karyawan kadang tidak sesuai dengan pendidikan, keahlian atau minat dari karyawan tersebut. Penempatan karyawan di tiap seksi atau bagian dilihat dari kebutuhan seksi atau bagian tersebut, bukan dilihat dari keahlian maupun minat dari karyawan.

Pada penelitian ini memasukkan karyawan yang merupakan pejabat struktural sebagai responden, padahal antara pimpinan dan karyawan non pimpinan mempunyai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja dan kinerja yang berbeda. Hal ini juga dapat menjadi salah satu penyebab tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Dari hasil analisis memperlihatkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. Artinya, berapapun nilai kecerdasan emosional tidak akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Sy, *et al.* (2006), Tischler, *et al.* (2002), Goleman (1996), Wong and Law (2002), Behbahani (2011) dan Shah and Ellahi (2012). Penelitian yang dilakukan oleh para ahli tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Melihat penjelasan Aghasi, *et al.* (2011) yang menyatakan bahwa tidak signifikannya pengaruh kecerdasan emosional dengan variabel lainnya salah satunya disebabkan oleh struktur organisasi yang diteliti merupakan organisasi publik, dimana pada organisasi publik pengambilan keputusan biasanya top-down (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.

Selain itu Salovey (dalam Aghasi, *et al.*, 2011) menyebutkan bahwa dampak kecerdasan emosional tidak sama dalam budaya yang berbeda. Dilihat dari budaya di Nusa Tenggara Barat khususnya di pulau Lombok tempat LPMP Nusa Tenggara Barat berada, budaya religinya cukup kuat. Selain terkenal dengan pulau seribu masjid, masyarakat Lombok masih memegang erat petuah dari para Tuan Guru. Sedangkan jika melihat dari sisi budaya organisasi, di LPMP Nusa Tenggara Barat diterapkan pedoman perilaku yang salah satunya adalah religius.

Seperti yang sudah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya bahwa pada penelitian ini memasukkan karyawan yang merupakan pejabat struktural sebagai responden, padahal antara pimpinan dan karyawan non pimpinan mempunyai ukuran kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja dan kinerja yang berbeda. Hal ini juga dapat menjadi salah satu penyebab tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja bertanda positif, di mana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan bahwa pengaruh keduanya searah. Jika semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kecerdasan spiritual maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Milliman, *et al.* (2003) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual akan mempengaruhi sikap kerja. Sikap kerja ini ditunjukkan dengan indikatornya adalah kepuasan kerja, komitmen kepada organisasi, keterlibatan kerja dan penghargaan terhadap organisasi. Dengan kata lain semakin cerdas secara spiritual, maka karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya akan merasa puas. Hal ini disebabkan cerdas spiritual berarti telah memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dan dalam bekerja penuh dengan pengabdian dan tanggung jawab. Selain itu kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi yang murni mengakibatkan perasaan puas dalam setiap mengerjakan pekerjaan yang telah menjadi komitmennya.

Pengaruh Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja bertanda positif, dimana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena koefisien jalur bertanda

positif mengindikasikan bahwa pengaruh keduanya searah. Jika semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kecerdasan spiritual maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Tischler, *et al.* (2002) yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempunyai hubungan dengan kinerja. Selain itu juga, sejalan dengan pendapat Zohar and Marshall (2007) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual yang tinggi ditandai dengan adanya pertumbuhan dan transformasi pada diri seseorang, tercapainya kehidupan yang seimbang antara karier/pekerjaan dan pribadi/keluarga, serta adanya perasaan suka cita serta puas yang diwujudkan dalam bentuk menghasilkan kontribusi yang positif dan berbagi kebahagiaan kepada lingkungan.

Kecerdasan spiritual digunakan untuk mencapai pengembangan diri yang lebih utuh karena setiap orang memiliki potensi untuk itu. Selain itu dengan menggunakan kecerdasan spiritual, tingkat kreatifitas juga akan berkembang. Oleh karena itu ada baiknya jika hal ini tetap dipertahankan demi peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Karena koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan bahwa pengaruh keduanya searah. Jika semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kepuasan kerja maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Crossman and Bassem (2003) dan Biswas and Varma (2012) yang menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian ini sekaligus memperkuat dan menkonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006) bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi, mengindikasikan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mengindikasikan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Selain itu

Robbins (2006) juga menggarisbawahi bahwa kepuasan kerja di tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja.

Loading estimate tertinggi pada kepuasan kerja adalah indikator sikap teman kerja, atasan, artinya banyak karyawan menilai kepuasan kerja utamanya dilihat dari sikap teman kerja, atasan. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan terhadap sikap teman kerja, atasan dari karyawan LPMP Nusa Tenggara Barat saat ini sudah bisa dikatakan baik. Dengan kata lain kepuasan kerja dari karyawan LPMP Nusa Tenggara Barat saat ini sudah bisa dikatakan baik

Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang baik, dimana salah satunya ditandai dengan bekerja tepat waktu, melakukan sedikit kesalahan dalam bekerja, setia dan taat terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan perlu dipertahankan demi peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kecerdasan emosional tidak memiliki peran terhadap kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal. Salah satunya adalah ditinjau dari segi pembayaran, di mana sebagai pegawai negeri pembayaran yang diterima jumlahnya tetap setiap bulan sesuai dengan aturan pemerintah dan untuk penempatan karyawan kadang tidak sesuai dengan pendidikan, keahlian atau minat dari karyawan tersebut. Penempatan karyawan di tiap seksi atau bagian dilihat dari kebutuhan seksi atau bagian tersebut. Selain itu memasukkan karyawan yang merupakan pejabat struktural sebagai responden dapat menjadi salah satu penyebab tidak berperannya kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, karena antara pimpinan dan karyawan non pimpinan mempunyai ukuran kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja dan kinerja yang berbeda.

Kecerdasan emosional tidak berperan terhadap kinerja karyawan. Struktur organisasi publik dimana pengambilan keputusan dari atas ke bawah membuat kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu memasukkan karyawan yang merupakan pejabat struktural sebagai

responden dapat menjadi salah satu penyebab kecerdasan emosional tidak berkontribusi terhadap kinerja, karena antara pimpinan dan karyawan non pimpinan mempunyai ukuran kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja dan kinerja yang berbeda.

Kecerdasan spiritual berperan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin cerdas secara spiritual, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kecerdasan spiritual berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual yang baik dapat meningkatkan kreatifitas dan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan berperan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang baik. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kerjanya.

Saran

Penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berperan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Salah satu penyebabnya adalah memasukkan karyawan yang merupakan pejabat struktural sebagai responden. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya perlu memisahkan antara responden yang merupakan pimpinan dan karyawan non pimpinan, karena pengukuran kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja dan kinerja keduanya berbeda.

Penelitian selanjutnya dapat menguji dan mengembangkan kembali penelitian ini dengan obyek yang berbeda misalnya di organisasi atau perusahaan swasta, dan dapat membandingkan hasilnya dengan hasil penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Aghdasi, S., Ali, R.K., and Abdolrahim, N.E. 2011. Emotional Intelligence and Organizational commitment: Testing the mediatory role of occupational stress and job satisfaction, *Prodia-Social and Behavior Science* Vol. 29, p.1965–1976.
- Al-Ahmadi, H. 2008. Factors affecting performance of hospital nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia. *International Journal of Health Care Quality Assurance*. Vol. 22(1), 40–54.

- Al Hajj, R., and Dagher, G.K. 2010. An Empirical Investigation of The Relation between Emotional Intelligence and Job Satisfaction in The Lebanese Service Industry, *The Business Review, Cambridge*. Vol. 16(2), 71–77.
- Behbani, A.A. 2011. A Comparative Study of the Relation between Emotional Intelligence and Employee's Performance, *Procedia Social and Behavioral Science* Vol. 30, p.386–389.
- Biswas, S., and Varma, A. 2012. Antecedents of employee performance: an empirical investigation in India, *Employee Relations* Vol.34, p.177–192.
- Bitsch, V. 2008. *Spirituality And religion: recent Developments In The Management Literature-Relevant To Agribusiness And Entrepreneurship*. Michigan State University.
- Boyatzis, R.E. 2001. *Unleashing the Power of Self-Directed Learning*. Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations. www.eiconsortium.org. Juni 2012.
- Carmeli, A. 2003. The relationship between emotional intelligence and work attitude, behavior and outcomes, *Journal of Managerial Psychology* Vol. 18, p. 788–813.
- Crossman, A., and Abou, Z., Bassem. 2003. Job satisfaction and Employee Performance Of Lebanese Banking Staff. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 8, No. 4, p. 368–376.
- Darmawati, A. 2010. *Diktat Perilaku dalam Organisasi*. Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Elliot. 2001. *Emotional Intelligence-Based Leadership*. Graduate Management Review p. 23-36. <http://www.business.otago.ac>. Desember 2012.
- Fabiola, M.T. 2005. Analisis Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di Hotel Horizon Semarang). *Tesis*, Program Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ginanjar, A.A. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. ARGAPublishing. Jakarta.
- Goleman, D. 1996. *Emotional Intellegent: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI lebih penting dari IQ*, Alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Gumelar, A. 2012. *Etika Birokrat*. <http://badiklatda.jabarprov.go.id>. Mei 2013.
- Luthan, F. 2004. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, C.R., and Jackson, H.J. 2006. *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diana Angelica (penerjemah). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Miliman, J., Andrew, J., Czaplewski, Jeffery, F. 2003. Workplace Spirituality And Employee Work Attitudes. *Journal of Organizational Change Management*. Vol 16. No. 4. Pp.426–447.
- Moore, Tom, W., Wendy, J.C. 2006. An Examination of Proxy Measures Of Workplace Spirituality: A Profile Model Of Multidimensional Constructs. *Journal of Leadership And Organizational Studies*. Pg. 109.
- Noermijati, dan Catarina, D. 2011. Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi pada Proyek Konversi Energi Batubara PT X di Gresik. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 9. No. 4. Pp 1141–1150.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil*. <http://www.bkn.go.id>. 23 Maret 2010.
- Prati, Melita, et al. 2003. Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness, and team Outcomes. *The International Journal Of Organizational Analysis*. Vol 11. No.1.
- Robbins, S. 2006. *Organizational Behaviour*, Tenth Edition. Pearson Education Inc.
- Shah, Tazeem, A., and Ellahi, A. 2012. Workplace Spirituality, Emotional Intelligence and Job Satisfaction: Pakistani Managers in Focus. *Proceeding 2nd International Conference on Management*. 1206-1216.
- Sy, T., Tram, S., O'Hara, L. 2006. Relation of Employee and Manager Emotional Intellegence To Job Satisfaction And Performance. *Journal of Vocational Behavior* Vol. 68, p.461-473
- Tischler, L., Jerry, B., Robert McKeage. 2002. Linking Emotional Intelligence, Spirituality and Workplace performance. *Journal of Managerial Psychology*. 17,3;pg 203.
- VOA Indonesia. 2012. *ICW: Perbaiki Kinerja PNS dan Birokrasi*. <http://www.voaindonesia.com>. Juni 2012.
- Wikipedia bahasa Indonesia. ensiklopedia bebas. *Kecerdasan Spiritual*. <http://id.wikipedia.org/w/>. Juni 2012.
- Wong, and Law. 2002. The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study. *The Leadership Quarterly*. Vol. 13. p.243–27.

- Yahyazadeh, S., and Lotfi, F. 2012. What Is the Relationship between Spiritual Intelligence and Job Satisfaction among MA and BA Teachers?. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3. No. 8. p. 299–303.
- Zohar, D., and Marshall, I. 2007. *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk. Bandung: Mizan Media Utama.