PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH SAKIT UMUM SAKINA IDAMAN SLEMAN, YOGYAKARTA

JURNAL

Ditulis oleh :

Nama	**:**	**Ibnu Aziz Mutaqien**
Nomor Mahasiswa	**:**	**11311191**
Jurusan	**:**	**Manajemen**
Bidang Konsentrasi	**:**	**Sumber daya Manusia**

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH SAKIT UMUM SAKINA IDAMAN SLEMAN, YOGYAKARTA



Nama : **IBNU AZIZ MUTAQIEN**

Nomor Mahasiswa : **11311191**

Jurusan : **Manajemen**

Bidang Konsentrasi : **Sumber Daya Manusia**

Yogyakarta, ... 2019

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

Suhartini,Dra.,M.Si.

THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, SPIRITUAL INTELLIGENCE, INTELLECTUAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK STRESS AS AN INTERVENING VARIABLE IN GENERAL HOSPITALS SAKINA IDAMAN SLEMAN, YOGYAKARTA

Ibn Aziz Mutaqien

Management department, economic faculty, Indonesian Islamic University

Ibnuazizmutaqien93@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to find out: (1) Partially knowing the effect of emotional intelligence on work stress? (2) Partially knowing the influence of spiritual intelligence on work stress? (3) Knowing the influence of intellectual intelligence on work stress partially? (4) Knowing the effect of emotional, spiritual and intellectual intelligence on work stress simultaneously? (5) Partially knowing the effect of emotional intelligence on performance? (6) Knowing the influence of spiritual intelligence on performance partially? (7) Partially knowing the effect of intellectual intelligence on performance? (8) Knowing the influence of emotional, spiritual and intellectual intelligence on performance simultaneously? (9) Knowing whether work stress will directly affect performance? (10) Knowing more about the direct and indirect influence of emotional intelligence on performance through work stress? (11) Knowing more about the direct and indirect influence of spiritual intelligence on performance through work stress? (12) Knowing more about the direct and indirect influence of intellectual intelligence on performance through work stress?

The population of this research was all employees of Sakina Idaman Sleman Hospital with a sample of 100 employees. This research method uses a questionnaire. The hypothesis proposed is tested statistically using Path Analysis techniques to test the relationships between variables. All research statistical calculations using the SPSS 20.0 program

This study suggests that (1) There is a negative and significant effect of emotional intelligence on work stress. (2) there is a negative and significant effect of spiritual intelligence on work stress partially. (3) there is a negative and significant effect of intellectual intelligence on work stress partially. (4) there is a significant effect of emotional intelligence, spiritual intelligence and intellectual intelligence on work stress simultaneously. (5) there is a positive and significant effect of emotional intelligence on performance partially. (6) there is a positive and significant effect of spiritual intelligence on performance partially. (7) there is a positive and significant influence of intelligence. (8) there is a significant effect of emotional intelligence, spiritual intelligence and intellectual intelligence on employee work stress simultaneously. (9) there are negative and significant effects of work stress on performance. (10) there is a significant effect of emotional intelligence on employee performance through work stress. (11) there is a significant effect of spiritual intelligence on employee performance through work stress. (12) there is a significant effect of intellectual intelligence on employee performance through work stress.

Keywords: emotional intelligence, spiritual intelligence, intellectual intelligence, work stress, performance

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH SAKIT UMUM SAKINA IDAMAN SLEMAN, YOGYAKARTA

Ibnu Aziz Mutaqien
Jurusan manajemen, fakultas ekonomi, Universitas Islam Indonesia
Ibnuazizmutaqien93@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Mengetahui pengaruh kecerdasan emosioanal terhadap stres kerja secara parsial? (2) Mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap stres kerja secara parsial? (3) Mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap stres kerja secara parsial? (4) Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, spiritual dan intelektual terhadap stres kerja secara simultan? (5) Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja secara parsial? (6) Mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja secara parsial? (7) Mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja secara parsial? (8) Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, spiritual dan intelektual terhadap kinerja secara simultan? (9) Mengetahui apakah stres kerja akan berpengaruh langsung terhadap kinerja? (10) Mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui stress kerja? (11) Mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui stress kerja? (12) Mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui stress kerja?

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Sakina Idaman sleman dengan sampel 100 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan kuesioner. Hipotesis yang diajukan, diuji secara statistik dengan menggunakan teknik *Path Analisys* (analisis jalur) untuk menguji hubungan antar variabel. Semua perhitungan statistik penelitian menggunakan program spss 20.0

Penelitian ini mengemukakan bahwa (1) Terdapat pengaruh negative dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap stress kerja. (2) terdapat pengaruh negative dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap stress kerja secara parsial. (3) terdapat pengaruh negative dan signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap stress kerja secara parsial. (4) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelekutal terhadap stress kerja secara simultan. (5) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja secara parsial. (6) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja secara parsial. (7) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan. (8) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelekutal terhadap stress kerja karyawan secara simultan. (9) terdapat pengaruh negative dan signifikan dari stress kerja terhadap kinerja. (10) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui streskerja. (11) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. (12) terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja.

Kata Kunci: *kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, stres kerja, kinerja*

1. PENDAHULUAN

Bagi perusahaan, sumber daya alam dan sumber daya manusia (karyawan) merupakan asset yang sangat dibutuhkan untuk menjalankan roda produksi, namun dalam operasionalnya sumber daya manusia dianggap memiliki peran yang lebih penting, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai faktor penggerak dan faktor-faktor produksi lainnya seperti *Material* (bahan baku), *Machine* (Mesin), *Money* (Uang), dan *Methode* (Cara), sehingga walaupun melimpahnya sumber daya alam (*raw-material*), tanpa didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang memadai hasilnya tidak akan optimal.

Menurut Robbins (2014:98), Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual (Priono, 2015:1). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan karyawan dalam mengendalikan, menggunakan, atau mengekspresikan emosi dengan cara yang dapat menghasilkan sesuatu yang baik. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengelola stres dan menemukan cara yang tepat menghadapi stres. Sebaliknya, jika karyawan memiliki kecerdasan emosional rendah, mereka akan sulit menemukan cara menghadapi stres (Hutagalung, 2014 : 103-104).

Kecerdasan emosional ini membantu karyawan mengembangkan kepribadiannya melalui sikap dan mental. Hal ini dikarenakan, sukses tidaknya seseorang dalam pekerjaan bukan saja karena faktor kecerdasan intelektual, melainkan karena faktor kecerdasan emosional. Banyak contoh di sekitar kita yang menunjukkan bahwa orang yang memiliki kecerdasan otak dan mempunyai banyak gelar, belum tentu bisa sukses dalam dunia pekerjaan. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang dapat mengembangkan kecerdasan hati, seperti ketangguhan, inisiatif, optimisme dan

kemampuan beradaptasi. Saat ini banyak orang yang berpendidikan tinggi namun karirnya terhambat atau mungkin lebih buruk lagi yaitu tersingkir akibat rendahnya kecerdasan emosional mereka. Kecerdasan emosional ini mampu melatih kemampuan karyawan dalam mengelola perasaannya, memotivasi dirinya, tegar dalam menghadapi frustasi, sanggup mengendalikan dorongan dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang reaktif serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain. Kemampuan-kemampuan ini mendukung karyawan dalam mencapai tujuan dan cita - citanya.

Bentuk lain kecerdasan yang pada saat ini tengah populer adalah kecerdasan sipiritual. Kecerdasan spiritual dapat memungkinkan seseorang untuk bisa berpikir secara kreatif, berwawasan luas, membuat serta mengubah aturan yang ada, sehingga dapat menjadikan pekerjaannya lebih terasa mudah . Pada dasarnya kecerdasan spiritual sangat bisa mengintegrasikan IQ dan EQ. Kecerdasan spiritual bisa menjadikan manusia sebagai mahluk yang lengkap baik secara intelektual, emosional serta spiritualnya. 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 (Zohar dan Marshal, 2007).

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang (Robbins, 2014:57).

Stress kerja juga dapat memediasi kecerdasan emosional dan stress kerja (Hidayati dkk, 2008:91). Stres kerja perawat merupakan variabel yang memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengembangkan dari penelitian penelitian sebelumnya, dengan menempatkan stres kerja karyawan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (Javadein *et al*, 2015:1).

Rumusan masalah penelitian yang akan diteliti adalah (1) apakah kecerdasan emosioanal berpengaruh terhadap stres kerja secara parsial? (2) apakah kecerdasan

spiritual berpengaruh terhadap stres kerja secara parsial? (3) apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap stres kerja secara parsial? (4) apakah kecerdasan emosional, spiritual dan intelektual berpengaruh terhadap stres kerja secara simultan? (5) apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja secara parsial? (6) apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja secara parsial? (7) apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja secara parsial? (8) apakah kecerdasan emosional, spiritual dan intelektual berpengaruh terhadap kinerja secara simultan? (9) apakah stres kerja akan berpengaruh langsung terhadap kinerja? (10) Lebih besar mana pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui stress kerja? (11) Lebih besar mana pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui stress kerja? (12) Lebih besar mana pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja melalui stress kerja?

2. LANDASAN TEORI

2.1 Stres Kerja

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita Cartwright dan Cooper (1994) dalam Mangkunegara (2012:179). Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan (Robbins dan Judge, 2014:368). Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2012:300). Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2012:157). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi,

proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Stres kerja sebagai tuntutan pekerjaan yang berlebihan melebihi kemampuan pekerja meliputi interaksi antara kondisi pekerjaan dengan sikap individu, yang mengubah kondisi normal dan fungsi psikologis pekerja sehingga menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Adapun gejala stres menurut Beehr dan Newman mengkategorikan gejala stres kedalam beberapa aspek, yaitu : (Beehr dan Newman, 1978: 665).

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan ataubelum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja(Robbins dan Judge, 2014:98). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela, 2012: 136).

Bernardin dan Russel mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama

periode waktu tertentu. Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitiy (skill). Artinya pegawai yang mempunyai IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Di samping itu sikap mental juga mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. (Bernardin dan Russel, 2013:213)

Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. yang menjadi tolak ukur dari Kinerja, yaitu Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan waktu (Mangkunegara, 2012:67).

2.3 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk – petunjuk dan informasi emosional (Robbins dan Judge, 2014:335). Kecerdasan emosional adalah Kemampuan seseorang untuk mengenali emosi pribadinya sehingga tahu kelebihan dan kekurangannya, Kemampuan seseorang untuk mengelola emosi tersebut, Kemampuan seseorang untuk memotivasi dan memberikan dorongan untuk maju kepada diri sendiri, Kemampuan seseorang untuk mengenal emosi dan kepribadian orang lain, Kemampuan seseorang untuk membina hubungan dengan pihak lain secara baik. Jika kita memang mampu memahami dan melaksanakan kelima wilayah utama kecerdasan emosi tersebut, maka semua perjalanan bisnis atau karier apapun yang kita lakukan akan lebih berpeluang berjalan mulus (Goleman, 2015:7).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memonitor perasaan sendiri dan orang lain, keyakinan, keadaan diri dan menggunakan informasi yang diperoleh untuk memandu pemikiran dan tindakan baik diri sendiri maupun orang lain (Sholiha et.al,

2014:3). Kecerdasan emosional adalah salah satu kepribadian yang penting bagi keberhasilan individu terutama dalam bisnis berbasis layanan (Chang et al, 2014:3).

Berdasarkan beberapa definisi yang sudah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan serta mengelola emosiyang berawal dari mengendalikan emosi pada diri sendiri dan ketika berhadapan dengan orang lain, dan menggunakannya secara efektif untuk memotivasi diri dan bertahan pada tekanan, serta mengendalikan diri untuk mencapai hubungan yang produktif (Sholiha et.al, 2014:3).

2.4 Kecerdasan Spiritual

Pada masa kini orang mulai mengenal istilah kecerdasan lain disamping kedua kecerdasan diatas, yaitu kecerdasan spiritual. 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 (Zohar dan Marshal, 2007:36). Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup sesorang lebih bernilai dan bermakna (Zohar dan Marshal, 2007:25).

Kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain2.2.45 (Artana et al, 2014:3). Kecerdasan Spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu menyinergikan IQ, EQ dan SQ secara komprehensif (Artana et al, 2014:3).

Konsep kecerdasan spiritual mengusulkan lima kemampuan inti yaitu kapasitas untukkesadaran transenden (makhluk ilahi atau diri sendiri), kemampuan untukmemasukkan keadaan spiritual pada kesadarannya, kemampuan untukmensucikan pengalaman sehari-hari, kemampuan untuk memanfaatkanspiritualitas untuk memecahkan masalah; dan kemampuan untuk terlibatdalam perilaku bajik/bijak (misalnya, pengampunan). Yang terakhir darikapasitas ini telah dihapus karena menurut

interpretasinya yang lebih akurat sebagai perilaku pilihan. Dalam perkembangannya indikator kecerdasan spiritual ditambahkan dua kemampuan inti tambahan yaitu pengakuan sadar bahwa realitas fisik tertanam lebih besar dalam, realitas multidimensi; dan mengejar sadar akan kesehatan psikologis, tidak hanya untuk diri sendiri tetapi untuk masyarakat global (Muhdar, 2014:3).

Pengertian lain mengenai 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 integralistik serta berprinsip hanya karena Allah (Agustian, 2007:57). Kecerdasan spiritual muncul karena adanya perdebatan tentang IQ dan EQ, oleh karena itu istilah tersebut muncul sebab IQ dan EQ dipandang hanya menyumbangkan sebagian dari penentu kesuksesan sesorang dalam hidup. Ada faktor lain yang ikut berperan yaitu kecerdasan spiritual yang lebih menekankan pada makna hidup dan bukan hanya terbatas pada penekanan agama saja. Peran SQ adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif (Agustian, 2007:57). Sesorang yang memiliki SQ tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan kesakitan.

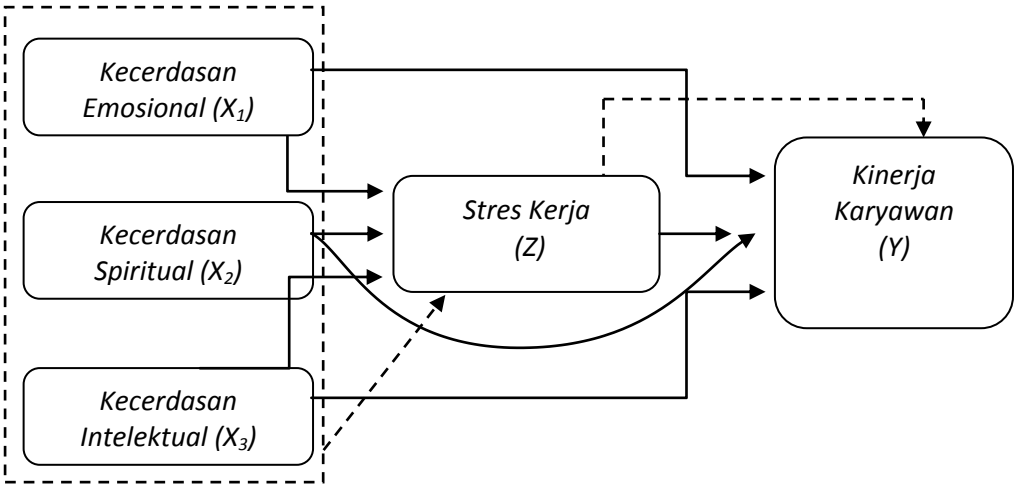
2.5 Kecerdasan Intelektual

Gardner mengemukakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan memecahkan masalah atau menciptakan suatu produk yang bernilai dalam satu atau beberapa latar belakang budaya. Dalam kehidupan sehari-hari orang bekerja dan berpikir menggunakan pikiran (intelek-nya) Kita dapat menilai pintar atau bodohnya seseorang berdasarkan tingkat inteligensinya (Luthans, 2012:330).

Dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ rendah. Hal ini karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang bekaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik (Rivai dan Mulyadi, 2012:227)

Menurut kebanyakan orang, keberhasilan manusia ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat kecerdasan intelektual (IQ), secara kasar dapat diartikan bahwa hanya orang-orang yang memiliki kecerdasan intelektual, akademis, dan matematis yang tinggi yang mampu mewujudkan keberhasilannya, termasuk keberhasilan dalam dunia pekerjaan. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal ini dikarenakan kecenderungan mereka yang memiliki IQ tinggi akan lebih mudah menyerap ilmu atau pengetahuan yang diberikan, sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan akan lebih baik (Moniaga, 2013: 2).

2.6 Kerangka Pikir



2.7 Hipotesis

Menurut Sekaran dan Bougie (2017:83), hipotesis merupakan hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Berdasarkan kerangka pemikiran yang digambarkan di atas, maka ditentukan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap stress kerja.

H_2 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap stress kerja.

H_3 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap

stress kerja.

H_4 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelekutal terhadap stres kerja secara simultan.

H_5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja secara parsial.

H_6 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja secara parsial.

H_7 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan Intelektual terhadap kinerja secara parsial.

H_8 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelekutal terhadap stress kerja karyawan secara simultan

H_9 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja.

H_{10} : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

H_{11} Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

H_{12} Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.Metode yang digunakan dalam penulis dalam penelitian ini adalah metode survey. Menurut Effendi (1995:37) penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok, pada umumnya merupakan unit analisa dalam penelitian survey adalah individu.

3.2 Sumber Data

Menurut Sekaran dan Bougie (2017:130), data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan studi spesifik. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber

dari responden Rumah Sakit Umum Sakina Idaman yang terdiri dari dokter, perawat dan tenaga non medis.

Menurut Sekaran dan Bougie (2017:130) data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber data yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa profil, sejarah, visi, msi, tujuan, jumlah karyawan dan gambaran umum tentang Rumah Sakit Sakina Idaman Sleman, Yogyakarta.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini yakni dengan menggunakan kuesioner (angket). Menurut Siregar (2013:21) mendefinisikan kuesioner sebagai suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Pada penelitian ini metode angket digunakan untuk mengukur pengaruh penempatan, penilaian kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Prosedur pemberian skor pada angket dilihat dari bentuk pertanyaan atau pernyataannya yang berbentuk skala *likert*. Menurut Siregar (2013:25) skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu obyek atau fenomena tertentu.

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie (2017:121), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Pendapat kedua menurut Supriyanto (2009:120), populasi adalah totalitas objek atau keseluruhan item psikologis yang dibatasi oleh kriteria tertentu. Karenanya dalam penelitian ini perlu ukuran populasi yang jelas. Ukuran populasi menunjuk pada banyaknya objek psikologis dalam populasi. Biasanya ukuran populasi dalam riset dilambangkan huruf N (n besar).

Menurut Supriyanto (2009:121) sensus adalah meneliti semua elemen populasi yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode sensus untuk penentuan sampel. Jumlah karyawan Rumah Sakit Sakina Idaman yang akan diambil adalah 120 karyawan sebagai responden. Akan tetapi hasil dilapangan hanya ada 100 karyawan yang mengisi kuesiner, 20 orang tidak mengisi kuesioner yang sudah dibagikan.

3.5 Uji Validitas dan Reabilitas

Menurut Siregar (2013:46) validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner (*instrument* penelitian) yang dibuat valid atau tidak. Beberapa kriteria dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur antara lain; koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,05; koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; n-2) n = jumlah sampel; nilai Sig. ≤ α.

Menurut Siregar (2013:55) reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Pada penelitian ini teknik pengukuran reliabilitas menggunakan teknik *alpha cronbach,* yakni teknik atau rumus yang digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian *reabel* atau tidak. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *realibel* dengan menggunakan teknik ini bila koefisien reliabilitas (r11) > 0,6.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

MenurutGhozali (2013:91) ujimultikolinearitasbertujuanuntukmengujiapakah model regresiditemukanadanyakorelasiantarvariabelbebas (independen). Model regresi yang baikseharusnyatidakterjadikorelasi di antaravariabelindependen.

b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2013:105) uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan Heteroskedastisitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variancedari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika

variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2007).

3.6.2 Analisis Data

a. Desktiptif Statistik

Analisis deskriptif perlu dilakukan terhadap suatu penelitian untuk memperkuat argumentasi dan logika dalam menjawab dan mengimplementasikan dugaan yang akan diuraikan dalam analisis kuantitatif. Skor ideal dengan rumus :

$$P = \frac{\sum SR}{\sum SI} \text{ X } 100\%$$

Ket:P (prosentase yang ingin diketahui); $\sum SR$ (Jumlah skor responden yang didapat); $\sum SI$ (Jumlah skor ideal yang seharusnya diperoleh)

b. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan variable kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), kecerdasan intelektual (X_3) terhadap variable dependen kinerja (Y). Persamaan regresi yang dipakai menurut Suprianto (1998) adalah sebagai berikut:

$Y = \beta 1\ X1 + \beta 2\ X2 + \beta 3\ X3 + e$

Ket.: Y (Kinerja); β_1(Koefisien regresi dari variabel X_1); X_1(kecerdasan emosional); β_2 (Koefisien regresi dari variabel X_2); X_2 (kecerdasan spiritual); β_3 (Koefisien regresi dari variabel X_3); X_3 (kecerdasan intelektual); e (Standar error)

Kriteria pengambilan keputusan :

a. Apabila F tabel > F hitung, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila F tabel < F hitung, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
b. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4. Analisis Data

4.1 Deskripsi Responden

Responden berjenis kelamin Perempuan adalah terbanyak yang berjumlah 76 orang (76%), sedangkan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin Laki – laki yang berjumlah 24 orang (24%). Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah Perempuan.

Kelompok usia karyawan Rumah Sakit Sakina Idaman yang paling dominan adalah kelompok 28-30 tahun yakni sebesar 38 karyawan (38%) kemudian diikuti 21-25 tahun sebesar 32 karyawan (32%). Sedangkan urutan ke tiga yaitu pada usia 31-35 tahun yakni sebesar 15 karyawan (15%). Urutan ke empat yaitu pada usia 36-40 tahun yakni sebanyak 9 karyawan dengan persentase (9%). Di urutan terakhir yaitu pada usia 41 > tahun ada sejumlah 6 karyawan (6%).

jumlah responden terbanyak adalah dari kalangan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 48 orang (48%), Diploma atau D1 – D2 – D3 sebanyak 30 orang (30%), kemudian SLTA 12 orang (12%). Magister (S2) sebanyak 10 orang (10%). Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan sarjana diharapkan sudah memiliki kompetensi kerja yang memadai dalam dunia kerja.

4.2 Uji t

a. Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)

Berdasarkan perhitungan analisis uji regresi, diperoleh angka t penelitian sebesar -2,357> t tabel sebesar 1,984, dan nilai signifikansi 0,038 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha_1 diterima.Artinya hipotesis pertama "Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kecerdasan Emosional terhadap stres kerja secara parsial."

b. Variabel Kecerdasan Spiritual (X_2)

Berdasarkan perhitungan analisis uji regresi, diperoleh angka t penelitian sebesar 1.352 < t tabel sebesar 1,984, dan nilai signifikansi 0,119 > 0,05, sehingga Ho diterima dan Ha_1 ditolak.Artinya hipotesis pertama "Tidak Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kecerdasan Spiritual terhadap stres kerja secara parsial."

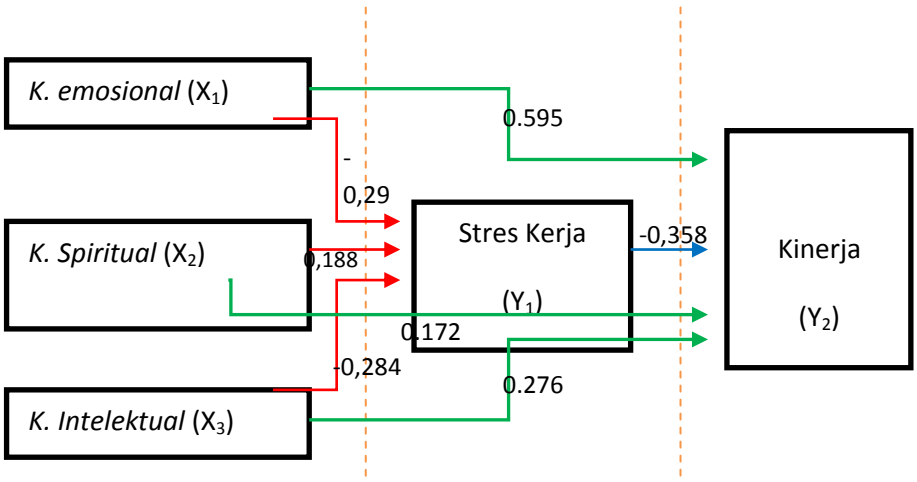
c. Variabel Kecerdasan Intelektual (X_3)

Berdasarkan perhitungan analisis uj regresi, diperoleh angka t penelitian sebesar -2,182 > t tabel sebesar 1,984, dan nilai signifikansi 0,020 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha_1 diterima.Artinya hipotesis pertama "Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kecerdasan Intelektual terhadap stres kerja secara parsial."

4.3 Uji F

Berdasarkan perhitungan angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05maka Ho ditolak dan Ha_4 diterima. Artinya hipotesis keempat "Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap stres kerja karyawan secara simultan.

4.4 *Path Analysis*



4.5 Pembahasan

Berdasarkan perhitungan analisis uji regresi, diperoleh angka t penelitian sebesar -2,357> t tabel sebesar 1,984, dan nilai signifikansi 0,020 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha_1 diterima.Artinya hipotesis pertama "Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kecerdasan Emosional terhadap stres kerja secara parsial." **Terbukti**.

Berdasarkan perhitungan analisis uj regresi, diperoleh angka t penelitian sebesar 1.352 < t tabel sebesar 1,984, dan nilai signifikansi 0,180 > 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha_1 diterima.Artinya hipotesis kedua "Tidak Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kecerdasan Spiritual terhadap stres kerja secara parsial."**Tidak terbukti**.

Berdasarkan perhitungan analisis uj regresi, diperoleh angka t penelitian sebesar -2,182 > t tabel sebesar 1,984, dan nilai signifikansi 0,020 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha_1 diterima.Artinya hipotesis ketiga "Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Kecerdasan Intelektual terhadap stres kerja secara parsial." **Terbukti**.

Berdasarkan perhitungan angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis keempat "Terdapat pengaruh yang signifikan dari

kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap stres kerja karyawan secara simultan. **Terbukti.**

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar 10.836 > t tabel sebesar 1,984 dan nilai signifikansi 0,0000 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis kelima "Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara parsial." **Terbukti.**

Berdasarkan perhitungan analisis uji regresi linier berganda, diperoleh angka t penelitian sebesar 2,795 > t tabel sebesar 1,984dan nilai signifikansi 0,006 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis keenam "Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan secara parsial." **Terbukti.**

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka t penelitian sebesar 4.795 > t tabel sebesar 1,984 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis ketujuh "Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja secara parsial." **Terbukti.**

Besarnya pengaruh variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap Kinerja di atas diperoleh hasil adjusted R square sebesar 0,828. Sehingga besar kontribusi variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja sebesar 82.8%, sisanya sebesar 17.2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini. Artinya hipotesis kedelapan "Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelekutal terhadap stress kerja karyawan secara simultan". **Terbukti**

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai t penelitian sebesar 3.795 > t tabel sebesar 1,984dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis kesembilan " Terdapat pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap kinerja" **Terbukti.**

Hasil pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 0,284 sedangkan pengaruh tidak langsung kecerdasan emosioanl terhadap kinerja karyawan

melalui stres kerja sebesar 0.091. Dapat disimpulkan bahwa lebih kecil pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja pada pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis kesebelas "Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui stres kerja". **Terbukti**

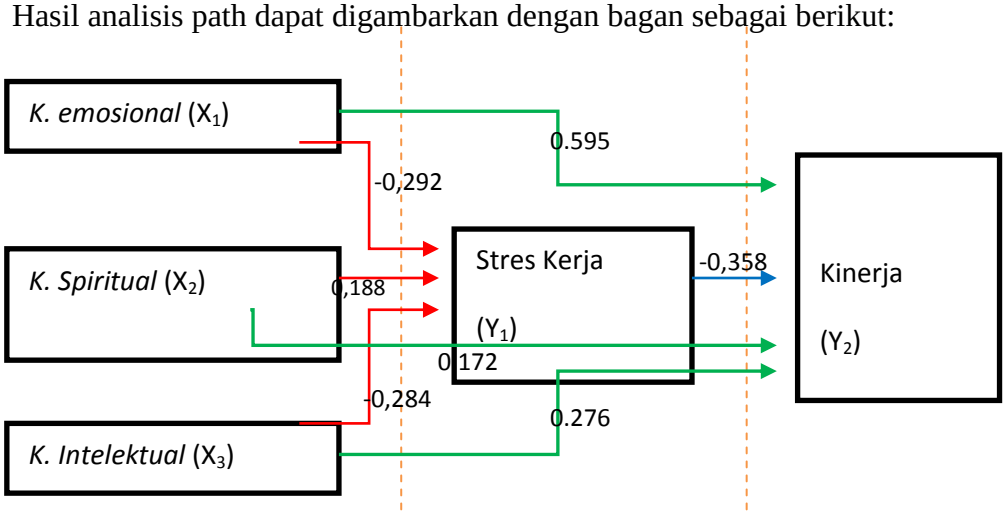
Hasil pengaruh langsung Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja sebesar 0,236 sedangkan pengaruh tidak langsung Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan melalui Stres kerja sebesar -0.076. Dapat disimpulkan bahwa lebih kecil pengaruh tidak langsung kecerdasan Spiritual terhadap kinerja pada pengaruh langsung kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis kesebelas "Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui stres kerja". **Tidak Terbukti.**

Pengaruh langsung dari variabel Kecerdasan intelekutal terhadap kinerja karyawan sebesar 0.327 sedangkan pengaruh tidak langsung kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebesar 0.105. Dapat disimpulkan bahwa lebih kecil pengaruh tidak langsung Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja dari pada pengaruh langsung Kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan "Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja" **Terbukti.**

Variabel	**Pengaruh Langsung**	**Mediasi**	**Tidak Langsung**
Kecerdasah Emosional -> Stres Kerja	-0.284		
Kecerdasah Spiritual -> Stres Kerja	0.236		
Kecerdasah Intelektual -> Stres Kerja	-0.327		
Kecerdasah Emosional -> Kinerja	0.285		
Kecerdasah Spiritual -> Kinerja	0.281		
Kecerdasah Intelektual -> Kinerja	0.211		
Stres Kerja -> Kinerja	-0.322		
Kecerdasan Emosional -> Stres Kerja -> Kinerja	-0.284	0.091	0.091
Kecerdasan Spiritual -> Stres Kerja -> Kinerja	0.236	-0.076	-0.076
Kecerdasan Intelektual -> Stres Kerja ->	-0.327	0.105	0.105

Kinerja			

Hasil analisis path dapat digambarkan dengan bagan sebagai berikut:



5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah diuraikan dalam bab-bab di depan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap stress kerja karyawan Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman secara parsial.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap stress kerja karyawan Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman secara parsial.
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap stress kerja karyawan Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman secara parsial
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelekutal terhadap stress kerja karyawan Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman secara simultan
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja secara parsial

6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja secara parsial
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan
8. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelekutal terhadap stress kerja karyawan secara simultan.
9. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari stress kerja terhadap kinerja
10. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja
11. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja
12. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran:

1. Pihak Manajemen Rumah Sakit Umum Sakina Idaman
    a. Penelitian membuktikan Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual yang dimediasi oleh stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga seyogyanya jajaran pihak manajemen Rumah Sakit Umum Sakina Idaman lebih memperhatikan kinerja dengan cara meningkatkan kecerdasan karyawannya baik dari segi emosional, spiritual dan intelektual.
    b. Pihak Rumah Sakit sebaiknya memperhatikan stres kerja karyawan dengan mempertahankan kondisi ambiguitas peran yang selama ini dinilai paling rendah dalam menimbulkan stres kerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan menyamakan persepsi antara perusahaan yang di tanamkan terus menerus, sehingga apa yang dikerjakan karyawan bisa sesuai dengan harapan keluarga.
2. Penelitian yang akan datang

Disarankan penelitian yang akan datang, sampel yang digunakan lebih banyak sehingga hasil dari analisis penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Agustian, A. G. (2007). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spiritual: The Esq Way 165*. Jakarta: Agar.

Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects Of Job Stress On Employees Job Performance: A Study On Banking Sector Of Pakistan. *Iosr Journal Of Business And Management*, *11*(6), 61–68.

Ali, & Kahtani, A. (2013). Employee Emotional Intelligence And Employee Performance In The Higher Education Institutions In Saudi Arabia : A Proposed Theoretical Framework. *International Journal Of Business And Social Science*, *4*(9), 80–96.

Andewi, N., Supartha, W., Putra, M., (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stress Kerja Pada Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali

Artana, M. B., Herawati, N. T., Wikrama, A., & Atmadja, T. (2014). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), dan Perilaku Belajar Terhadap Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Dan Mahasiswa S1 Univers. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, *1*(1).

Ayranci, E. (2011). Effects Of Top Turkish Managers ' Emotional And Spiritual Intelligences On Their Organizations ' Financial. *Business Intelligence Journal*, *4*(1), 9–36.

Azwar. (1997). Metode Penelitian Jilid I .Yogyakarta: pustaka pelajar

Beehr, Terry. A; Newman, J. (1978). Job Stress, Employee Health, And Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, And Literature Review. *Personnel Psychology*, *31*(4), 655–699.

Bohlander, George; Snell, S. (2010). *Principles Of Human Resource. Management* (15th Ed.). Ohio: South Western – Cengage Learning.

Chang, R; Overby, J. (2014). *General Chemistry The Essential Concepts* (6th Ed.). New York: The Mc Graw Hill Companies.

Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat

Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek.

Ghozali, Imam dan Fuad. 2005. ***Structural Equation Modeling*** **Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program LISREL 8.54**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional Mengapa Ei Lebih Penting Daripada Iq*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.

Goswami, K., & Talukdar, R. R. (2013). Relation Between Emotional Intelligence And Job Stress Among Engineer ' S At Managerial Level At Public Sector Organization . *Iosr Journal Of Humanities And Social Science*, *7*(3), 44–47.

Hanafi, R. (2010). Spiritual Intelligence , Emotional Intelligence And Auditor ' S Performance. *Jaai*, *14*(1), 29–40.

Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayati, Reni ; Purwanto, Yadi; Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, *2*(1), 91–96.

Hutagalung, I. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Komunikasi Interpersonal , Komitmen Organisasi Terhadap Manajemen Stres Kerja. *Jurnal Interaksi*, *3*(2), 103–111.

Israel, D. K. M. N. R. D. (2014). Impact Of Spirituality On Job Performance, 1–14.

John, Bernadin; Russel, J. (2013). *Human Resource Management, An Experiental Approach* (6th Ed.). Singapore: Mc Graw- Hill International Edition.

Kimiyayi; Masoume; Daryaee, S. (2016). Relationship Between Spiritual Intelligence , Emotional Intelligence With Occupational Performance The Guidance School Teachers Â€^{Tm} Occupational Performance In Shiraz Educational System Organization (First Area). *International Journal Of Humanities And Cultural Studies*, *3*(2), 981–999.

Kulshrestha, Soma ; Singhal, T. K. (2017). Impact Of Spiritual Intelligence On Performance And Job Satisfaction: A Study On School Teachers. *International Journal Of Human Resource & Industrial Research*, *4*(2), 1–6.

Li, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., dan Fan, L. (2017). Moderating Effects Of Coping On Work Stress And Job Performance For Nurses In Tertiary Hospitals: A Cross-Sectional Survey In China. *Bmc Health Services Research*, *17*(1), 401. Https://Doi.Org/10.1186/S12913-017-2348-3

Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Andi.

M.Kotteeswari. (2014). Job Stress And Its Impact On Employees' Performance A Study With Reference To Employees Working In Bpos. *Ijbarr*, *2*(2347), 18–25.

Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt Remaja Roskadarya.

Mauladi, F., & Dihan, F. N. (2015). Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta). *Efektif Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, *6*(2), 51–62.

Mayer, John D; Salovey, Peter; Caruso, D. R. (2004). Emotional Intelligence : Theory, Findings, And Implications. *Psychological Inquiry*, *15*(3), 197–215.

Mishra, P., & Vashist, K. (2014). A Review Study Of Spiritual Intelligence, Stress And Well-Being Of Adolescents In 21 St Century. *International Journal Of Research In Applied, Natural And Social Sciences*, *2*(4), 2321–8851.

Mohamed, S. M., & Nagy, F. (2017). Emotional Intelligence And Job Stress Among Academic Members At Faculty Of Nursing - Cairo University. *Iosr Journal Of Nursing And Health Science*, *6*(1), 10–19. Https://Doi.Org/10.9790/1959-0601041019

Moniaga, P. (2015). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Sulut Kantor Pusat).

Muhdar. (2014). Studi Empirik Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Al-Buhuts*, *10*(1), 35–58.

Naqvi, I. H. M. I. S. N. A. (2016). The Relationship Between Emotional Intelligence And Occupational Burnout In Secondary School Teachers. *Bulletin Of Education And Research*, *38*(1), 209–224.

Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Pt Fajar Iterpratama Mandiri.

Prasetyo, H. D. (2017). Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Bersinergi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan. *Media Mahardhika*, *15*(2), 173–187.

Prawirisentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.

Priyono (2015). *Effect of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence to Performance Civil Servants Language Centre Eastjava.* IJABER Vol.-13, No. 13, 7067-7069

Putra, Kadeik Agus Santika; Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, *17*(2), 1168–1195.

Putri, Y. S. (2016). Emosional , Dan Lingkungan Kerja Terhadap. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 13*, *13*, 88–97.

Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Reza, S., Javadein, S., Neshan, M. S., & Moradi-Moghaddam, M. (2015). Investigating The Effects Of Spiritual And Emotional Intelligence On N Urses ' Job Stress And Its Impact On Patient Satisfaction. *Global Journal Of Management Studies And Researches*, *2*(1), 1–8.

Robbins, Stephen P; Judge, T. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sadasivan, K., Vasanthi Kumari, K., & Suganthi, P. (2015). Spirituality, Emotional Intelligence And Work Stress-A Scrutiny. *International Journal Of Pharmaceutical Sciences Review And Research*, *33*(1), 115–118.

Sarwono, Jonathan. (2007). Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS. ANDI, Yogyakarta

Sekaran, U & Bougie, R. (2017), *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, USA: John Wiley & Sons Ltd.

Setyaningrum, Rani; Utami, Hamidah Nayati; Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt . Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *36*(1), 211.

Sholiha, M. (2014) Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang - Malang. *Warta Ekonomi*, *7*(17), 64–77.

Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, L. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Singarimbun, Masri; Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survey*. Yogyakarta: Lp3s.

Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.

Situmorang. (2010). Data Penelitian; Menggunakan Program SPSS. Medan: USU Press.

Soran, Semih; Balkan, Onur; Serin, E. (2014). Job Stress And Performance- Tejas. *Iimb Management Review Initiative*, *3*(5), 67–75.

Suleiman, R. (2014). *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Yang Dikendalikan Umur Dan Masa Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Swasta X Di Kota Yogyakarta Tinjauan Aspek Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)*. Universitas Gajah Mada.

Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2011). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional , Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer (Studi Di Bank Syari ' Ah Kota Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *10*(4), 693–709.

Vratskikh, I., Al-Lozi, M., & Maqableh, M. (2016). The Impact Of Emotional Intelligence On Job Performance Via The Mediating Role Of Job Satisfaction. *International Journal Of Business And Management*, *11*(2), 69–91. Https://Doi.Org/10.5539/Ijbm.V11n2p69

Wijaya, C. A. (2014). Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel "X." *Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia*, 1–18.

Zohar, Danah; Marshal, I. (2007). *Sq: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. (R. Astuti, Ed.). Bandung: Mizan Media Utama.