

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang
Berdampak Terhadap Kinerja
(Studi Pada Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta)

JURNAL



Ditulis oleh:

Nama : Erlangga Arya Mandala

NomorMahasiswa : 11311455

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2016

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang
Berdampak Terhadap Kinerja
(Studi Pada Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta)

JURNAL

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna

memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh:

Nama : Erlangga Arya Mandala

Nomor Mahasiswa : 11311455

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2016

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, Agustus 2016

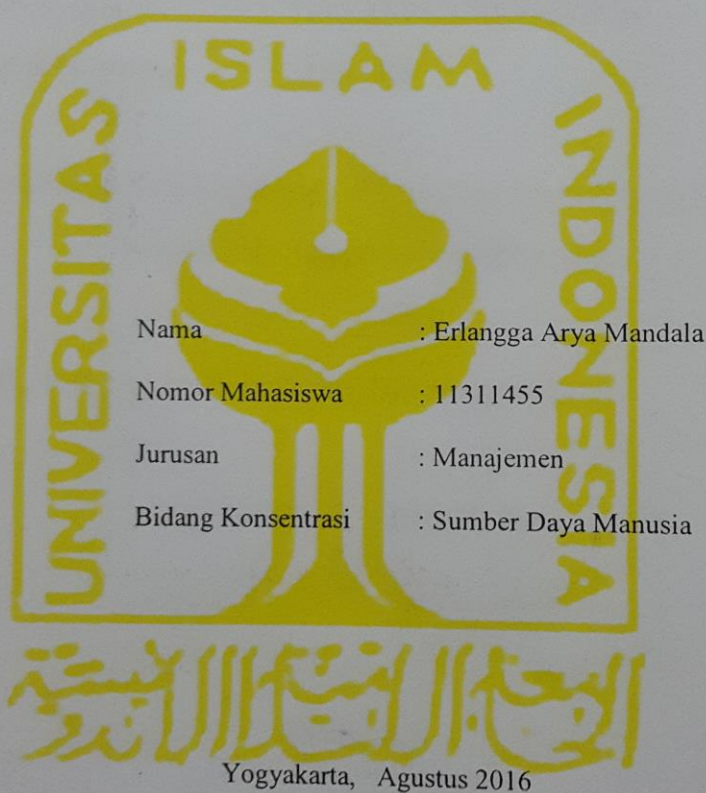
Penulis



Erlangga Arya Mandafa

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang
Berdampak Terhadap Kinerja
(Studi Pada Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta)



Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing

Drs. Achmad Sobirin, MBA., Ph. D

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL PADA
KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK TERHADAP KINERJA (STUDI PADA
KARYAWAN PT. MADU BARU BANTUL, YOGYAKARTA)

Disusun Oleh : ERLANGGA ARYAMANDALA

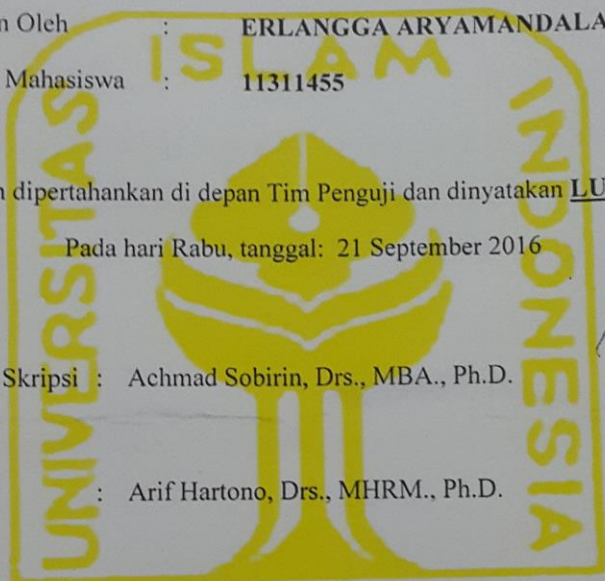
Nomor Mahasiswa : 11311455

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS

Pada hari Rabu, tanggal: 21 September 2016

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D.

Penguji : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.



الجامعة الإسلامية
Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Dr. D. Agus Hartono, M.Si.



Abstrak

Kecerdasan emosional, Kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja menjadi bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening secara parsial dan simultan. Penelitian ini juga ditujukan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening secara langsung dan tidak langsung. Penelitian ini dilakukan kepada 77 responden karyawan PT. Madu Baru, Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif menggunakan analisis statistik dan deskriptif.

Hasil penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh yang signifikan Kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) terdapat pengaruh yang signifikan Kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja. (4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. (5) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. (6) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja. (7) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (8) Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. (9) Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Abstract

Emotional intelligence, spiritual intelligence and job satisfaction to be part of the factors that influence performance. The purpose of this study was to determine the effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on the performance through job satisfaction as an intervening variable partially and simultaneously. This study also aimed to determine the effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on the performance through job satisfaction as an intervening variable directly and indirectly. This study was conducted to 77 respondents employees of PT. Madu Baru, Yogyakarta. The research method used is quantitative method uses statistical analysis and descriptive.

The results of this study are (1) there is a significant effect of emotional intelligence on employee job satisfaction. (2) there is a significant influence of spiritual intelligence on employee job satisfaction. (3) There is a significant relationship between emotional intelligence and spiritual intelligence on job satisfaction. (4) There is a significant relationship between emotional intelligence on employee performance. (5) There is a significant relationship between spiritual intelligence on employee performance. (6) There is a significant relationship between emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance. (7) There is a significant relationship between job satisfaction on employee performance. (8) There is an indirect effect of emotional intelligence on the performance of employees through job satisfaction. (9) There is the indirect influence of spiritual intelligence on the performance of employees through job satisfaction.

Keywords: emotional intelligence, spiritual intelligence, job satisfaction and employee performance.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja sebagai sumberdaya yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Organisasi akan lebih maju dan berkembang apabila mempunyai tenaga kerja yang handal, dan mampu dijadikan partner kerja oleh pimpinannya dalam menjalankan tugas yang menjadi bagiannya masing-masing. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi. kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi unit kerja tersebut. PT. Madubaru Bantul D.I Yogyakarta sebagai sebuah perusahaan memiliki perencanaan kinerja guna menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan. Sehubungan dengan pemaparan diatas, yang menjadi obyek penelitian ini adalah PT Madu Baru, Bantul. Perusahaan ini terletak di Desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Propinsi daerah Istimewa Yogyakarta.

Faktor ini antara lain adalah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja karyawan ketika mereka melaksanakan pekerjaan dalam kesehariannya. Perlu diketahui bahwa kepuasan kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan sangat penting bagi aktualisasi diri. Karyawan yang mendapat kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya menjadi frustrasi. Selain faktor kepuasan, faktor kecerdasan dari seorang karyawan juga turut memberikan kontribusi terhadap kinerja seseorang. Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, menurut Hawari (2006) terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas, dan kecerdasan spiritual. Menurut Carmichael (2005) yang menyatakan kecerdasan emosi adalah proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. Selain kecerdasan emosional, Zohar dan Marshall (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik

Sehubungan dengan uraian diatas dan masih sedikitnya penelitian tentang kepuasan kerja dalam hubungannya antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan dalam lingkup Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pada Kepuasan Kerja yang Berdampak Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta)”.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Menurut Carmichael (2005), kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. Kecerdasan emosional seseorang memberikan kontribusi yang positif terhadap kepuasan kerja, seperti hasil riset yang dilakukan oleh Thomas Sy, *et al.* (2006), yang menyatakan bahwa tingkat kecerdasan emosional pegawai berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional lebih baik akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Shaffar (2005) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian makna yang dapat ditarik dari temuan ini adalah kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan tugas seorang karyawan dan peningkatan kepuasan karyawan. Hal tersebut sesuai apa yang dikatakan oleh Zapf (2002) bahwa banyak bukti yang empiris menunjukkan bahwa emosional pekerjaan dalam suatu organisasi adalah suatu isu penting. Oleh karena itu kemampuan seseorang dalam mengolah dan menggunakan emosi dengan cerdas dalam bekerja merupakan bagian penting dan harus dipelihara terus-menerus dan dipertahankan.

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran (Zohar dan Marshall, 2007). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Moore, *et al.* (2006), mengatakan bahwa pada dasarnya kecerdasan spiritual sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian ini dapat diungkapkan bahwa kecerdasan spiritual karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Semakin cerdas karyawan maka tingkat kepuasaan terhadap pekerjaan juga kan semakin meningkat. Dengan kecerdasan spiritual yang tinggi, orang akan mampu memaknai positif pada setiap peristiwa, permasalahan bahkan penderitaan yang dialami, maka ia akan mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan-perbuatan dan tindakan nyata yang positif. Selain itu, kecerdasan spiritual juga dapat menciptakan keberanian dalam bertindak, lebih tenang dan tararah dalam menyelesaikan persoalan dan lebih kepada rasa kemanusiaan atau keadilan untuk memilah-milah jenis reaksi.

Sependapat dengan Moore *et al.* (2006), Milliman, *et al.* (2003) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual akan mempengaruhi sikap kerja, sikap kerja ini ditunjukkan dengan indikatornya adalah kepuasan kerja. Menurut Sojka and Deeter (2002), kecerdasan emosi adalah penerimaan, pengintepretasian, pemberian reaksi dari seseorang ke orang lain. Hal senada diungkapkan Carmichael (2005) yang menyatakan kecerdasan emosi adalah proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. 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. kepuasan kerja itu sangat tergantung dari apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaan tersebut dan apa yang akan diperoleh dari hasil pekerjaan tersebut. Sehingga seseorang akan merasa puas terhadap hasil pekerjaannya karena mempunyai banyak pilihan dan banyak harapan untuk mendapatkannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya setiap orang memiliki kesadaran akan emosi diri sendiri dan orang lain, dan menyesuaikan perilaku mereka berdasarkan pengetahuannya atas kecerdasan emosionalnya. Selanjutnya dikatakan bahwa keduanya merupakan ketrampilan dan kemampuan dalam mengelola emosionalnya (*key people skill*). Hal ini sependapat dengan pernyataan Carmeli (2003) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan syarat kunci kesuksesan dan keahlian seseorang. Penelitian Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kecerdasan spiritual, selain mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan juga memberikan dampak pada kinerja seorang karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lisda Rahmasari (2012) menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan Penelitian Rika Indra Handayani, Sutrisno, Sugeng Iswono (2014) yang juga menyatakan terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan spiritual, maka kinerja akan semakin meningkat. Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik. Agustian (2006:36). Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian Rika Indra Handayani, Sutrisno, Sugeng Iswono (2014) Ada pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ijen View & Resort Bondowoso.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan sangat penting bagi aktualisasi diri. Dan kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan ataupun karyawan dalam menciptakan kinerja yang tinggi didalam lingkungan kerja suatu organisasi (Handoko, 2005). Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja karyawan pada perusahaan. Robbins (2006), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja di tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat kepuasan kerja, maka kinerja akan semakin meningkat. Koefisien jalur bertanda

positif mengindikasikan semakin meningkat kepuasan kerja, maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Peranan pada masing-masing faktor tersebut memberikan kepuasan berbeda, tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja dan rekan sekerja yang mendukung (Robbins, 2006). Kepuasan di tempat kerja akan mempengaruhi nilai penghargaan, dimana semakin tinggi kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya maka diharapkan kinerjanya semakin baik, sehingga sesuatu yang diperoleh juga semakin besar. Sehubungan dengan ini, maka kecerdasan emosional selain berpengaruh langsung terhadap kinerja juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Tram (2006), adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan kinerja.

Kepuasan kerja selain memediasi pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap kinerja, juga memediasi pada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Zohar dan Marshall (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja, seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Hal ini juga ditunjukkan oleh penelitian dari Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI

Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Dessler dalam (Guritno dan Waridin, 2005:56), kinerja merupakan prestasi kerja. Yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Hasibuan (2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Rivai (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Mathis dan Jackson (2006:378), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) Sikap kooperatif. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2. Arti Penting Kinerja

Arti penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2009).

3. Faktor - Faktor Kinerja

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan - tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2006).

Faktor internal dan faktor eksternal diatas merupakan jenis - jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis - jenis atribusi yang dibuat oleh para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor - faktor internal seperti kemampuan atau upaya. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upayaupaya untuk memperbaiki kemampuannya.

4. Manfaat penilaian kinerja

Mengenai manfaat penilaian kinerja, Sedarmayanti (2009) mengemukakan adalah sebagai berikut.

a. Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

b. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi.

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

e. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

5. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan langkah yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, proses, output, outcome, benefit maupun impact. Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian (Mangkunegara, 2006).

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi pemerintahan. Pengukuran kinerja merupakan hasil dari penelitian yang sistematis. Sesuai dengan suatu rencana yang telah ditetapkan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian. Arkinson mengemukakan ciri-ciri pengukuran kinerja sebagai berikut (Mangkunegara, 2006) :

a. Merupakan suatu aspek dari strategi perusahaan.

b. Menetapkan ukuran kinerja melalui ukuran mekanisme komunikasi antar tingkatan manajemen.

c. Mengevaluasi hasil kinerja secara terus menerus guna perbaikan pengukuran kinerja pada kesempatan selanjutnya.

Dalam kerangka pengukuran kinerja terdapat strategi pemerintahan mengenai penetapan, pengumpulan data kinerja, evaluasi dan cara pengukuran kinerja.

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). (Mangkunegara, 2006).

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan

lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara *psikofik*) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kecerdasan spiritual, sistem, tim, situasional, dan konflik (Sjafri, 2007). Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- a. Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor Kecerdasan spiritual, meliputi aspek kualitas manajer dan *tem leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- f. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

Menurut Mahmudi (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari lima faktor, sebagai berikut.

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kecerdasan spiritual, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

7. Indikator Kinerja

Seperti yang diketahui, banyak faktor pendukung dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Jansen Onne (2001) dalam Fuad Mas'ud (2004), untuk mengukur kinerja karyawan/pegawai dapat diukur melalui :

- a. Kualitas Kerja Karyawan
- b. Kuantitas kerja karyawan
- c. Ketepatan waktu
- d. Ketepatan prosedur

Menurut Prawirosentono (1999:27), untuk mengukur kinerja karyawan/pegawai dibagi menjadi empat bagian, yaitu :

- a. Efektivitas dan Efisiensi
- b. Otoritas dan Tanggung Jawab
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

Mathis dan Jackson (2006), mengatakan bahwa terdapat 5 (lima) indikator yang menjadi ukuran kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan kerja

Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pegawai yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak.

Menurut Handoko (2003) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *labour turnover* yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *labour turnover* besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan pegawai dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pegawai. Kepuasan atau ketidakpuasan pegawai adalah respon pegawai terhadap evaluasi tingkat kesesuaian antara harapan sebelumnya dan kinerja desain pekerjaan aktual yang dirasakan oleh pegawai. Jadi, tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya dan karirnya merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja desain dan evaluasi pekerjaan dan karir yang dirasakan dengan harapan pegawai. Apabila kinerja desain dan evaluasi pekerjaan dan karirnya tidak sesuai dengan harapan atau harapan melebihi kinerja desain

dan evaluasi pekerjaan dan karirnya, maka pegawai akan kecewa. Sedangkan apabila kinerja desain dan evaluasi pekerjaan dan karirnya sesuai dengan harapan atau bahkan melebihi harapannya, pegawai akan merasa sangat puas. Jadi kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, ketika dia menemukan titik temu antara apa yang dia harapkan dari pekerjaan itu dan apa yang telah diberikan perusahaan terhadap dirinya.

2. Teori-teori tentang kepuasan kerja

As'sad (2002) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya pegawai (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja pegawai (*performance*). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja pegawai tersebut muncul ke permukaan, maka hendaknya segera ditangani supaya tidak merugikan perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2007), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, sebagai berikut.

- a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)
Kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. *Discrepancies* (perbedaan)
Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.
- c. *Value attainment* (pencapaian nilai)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. *Equity* (keadilan)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- e. *Dispositional / genetic components* (komponen genetik)
Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.
Menurut Wexley & Yulk (1977) dalam As'ad (2002:104), teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu :
 - a. *Discrepancy theory*
Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan . Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih kepuasan lagi walaupun terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum sehingga menjadi negative discrepancy, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.
 - b. *Equity theory*
Equity theory dikembangkan oleh Adam (1963). Adapun pendahuluan dari teori ini adalah Zaleznik (1985) dikutip dari Locke (1969). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah dia merasakan adanya keadilan (*equity*). Atau tidak atas suatu situasi. Peranan *equity* dan *inequity* atas suatu

situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

c. *Two factor theory*

Prinsip dari teori ini ialah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) itu merupakan dua hal yang berbeda (Herzberg, 1996).

Menurut Rivai (2008) ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan seseorang dengan menghitung selisih antar sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang ada. Orang akan merasa puas bila tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada karena batas yang diinginkan maka kepuasan kerjanya akan semakin tinggi, dikatakan kesenjangan positif. Semakin jauh kenyataan yang dirasakan, maka semakin besar pula ketidakpuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, kesenjangan negative.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi kerja. Menurut teori ini komponen utamanya adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap karyawan akan membandingkan rasio masukan atau keluaran dirinya dengan rasio masukan atau keluaran oranglain. Apabila seseorang merasa perbandingan masukan atau keluaran cukup adil maka orang tersebut akan merasa terpuaskan. Apabila perbandingannya dirasakan tidak adil tapi menguntungkan (*over compensation inequity*) maka dapat menimbulkan kepuasan dan bisa juga tidak. Sebaliknya apabila perbandingan tersebut tidak seimbang dan merugikan (*under compensation inequity*) maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

c. Teori Dua Factor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan ini bukan suatu variabel yang kontinyu. Ciri teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok pekerjaan, yakni kelompok *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*.

Satisfies merupakan situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja (kesempatan untuk berprestasi, promosi), terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, jika tidak terpenuhi maka akan selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) merupakan faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan (gaji, hubungan antar pribadi, pengawasan, kondisi kerja dan status). Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika kebutuhan ini terpenuhi maka akan menimbulkan karyawan tidak puas, namun jika kebutuhan tersebut dipenuhi maka karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Melihat dari teori di atas, maka kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat penting yang perlu diperhatikan serta ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Karyawan dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya. Faktor-faktor tersebut bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Menurut Rivai (2008:83), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

a. Isi pekerjaan

- b. Supervise
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Rekan kerja
- f. Kondisi pekerjaan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah, karena tiap karyawan mempunyai kondisi, harapan dan keinginan yang berbeda-beda. Namun bagi karyawan dan perusahaan, kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Hal ini karena sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Untuk itu harus diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, agar kondisi kepuasan kerja terus dapat diupayakan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Robbins (2006:36) ada empat faktor yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja, yaitu pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung.

4. Pengukuran Kepuasan Kerja

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 yang mengacu pada teori Luthan (2004) adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian
- c. Upah dan promosi
- d. Sikap teman sekerja, penyelia, atasan,
- e. Kondisi lingkungan kerja

Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya. Makin positif sikap kerja seseorang maka makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Celluci, Anthony J. dan David L. DeVries (1978) dalam Fuad Mas'ud (2004), kepuasan kerja dapat diukur melalui :

- a. Kepuasan dengan gaji
- b. Kepuasan dengan promosi
- c. Kepuasan dengan rekan sekerja
- d. Kepuasan dengan penyelia
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Emosional

Menurut Sojka and Deeter (2002), kecerdasan emosi adalah penerimaan, penginterpretasian, pemberian reaksi dari seseorang ke orang lain. Hal senada diungkapkan Carmichael (2005) yang menyatakan kecerdasan emosi adalah proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan. 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.

2. Konsep Kecerdasan Emosional

Secara konseptual, kerangka kerja kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2005:43) meliputi dimensi-dimensi sebagai berikut:

a. Kesadaran Diri (*Self Awareness*).

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

b. Pengaturan Diri (*Self Management*).

Pengaturan diri adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

c. Motivasi Diri (*Self Motivation*).

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

d. Empati (*Emphaty*).

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

e. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*).

Ketrampilan sosial adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

Menurut Bitsch (2008) indikator yang termasuk dalam variabel kecerdasan emosional ada tujuh. Tujuh indikator tersebut diukur dengan "*The Yong emotional intelligence Inventory (EQI)*", yakni kuisioner *self-report* yang mengukur 7 indikator tersebut adalah:

- a. *Intrapersonal skills*
- b. *Interpesonal skills*
- c. *Assertive*
- d. *Contentment in life*
- e. *Reselience*
- f. *Self-esteem*
- g. *Self-actualization*

Kecerdasan Spiritual

1. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Menurut 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. Jadi seseorang menghadapi persoalan makna atau nilai (*value*)

guna menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks yang lebih luas. Pengertian ini mengandung makna bahwa kecerdasan ini berperan sebagai landasan bagi kecerdasan lainnya. Kecerdasan spiritual lebih berurusan dengan pencerahan jiwa. Orang yang mempunyai SQ tinggi mampu memaknai penderitaan hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah bahkan penderitaan yang dialaminya. Dengan memberi makna yang positif itu, ia mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif.

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:

- a. Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif)
 - b. Tingkat kesadaran tinggi
 - c. Kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan
 - d. Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit
 - e. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi
 - f. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
 - g. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpendangan holistik)
 - h. Kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa atau bagaimana jika" untuk mencari jawaban mendasar
 - i. Pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab
2. Prinsip- prinsip kecerdasan spiritual

Prinsip- prinsip kecerdasan spiritual menurut Agustian (2001), yaitu:

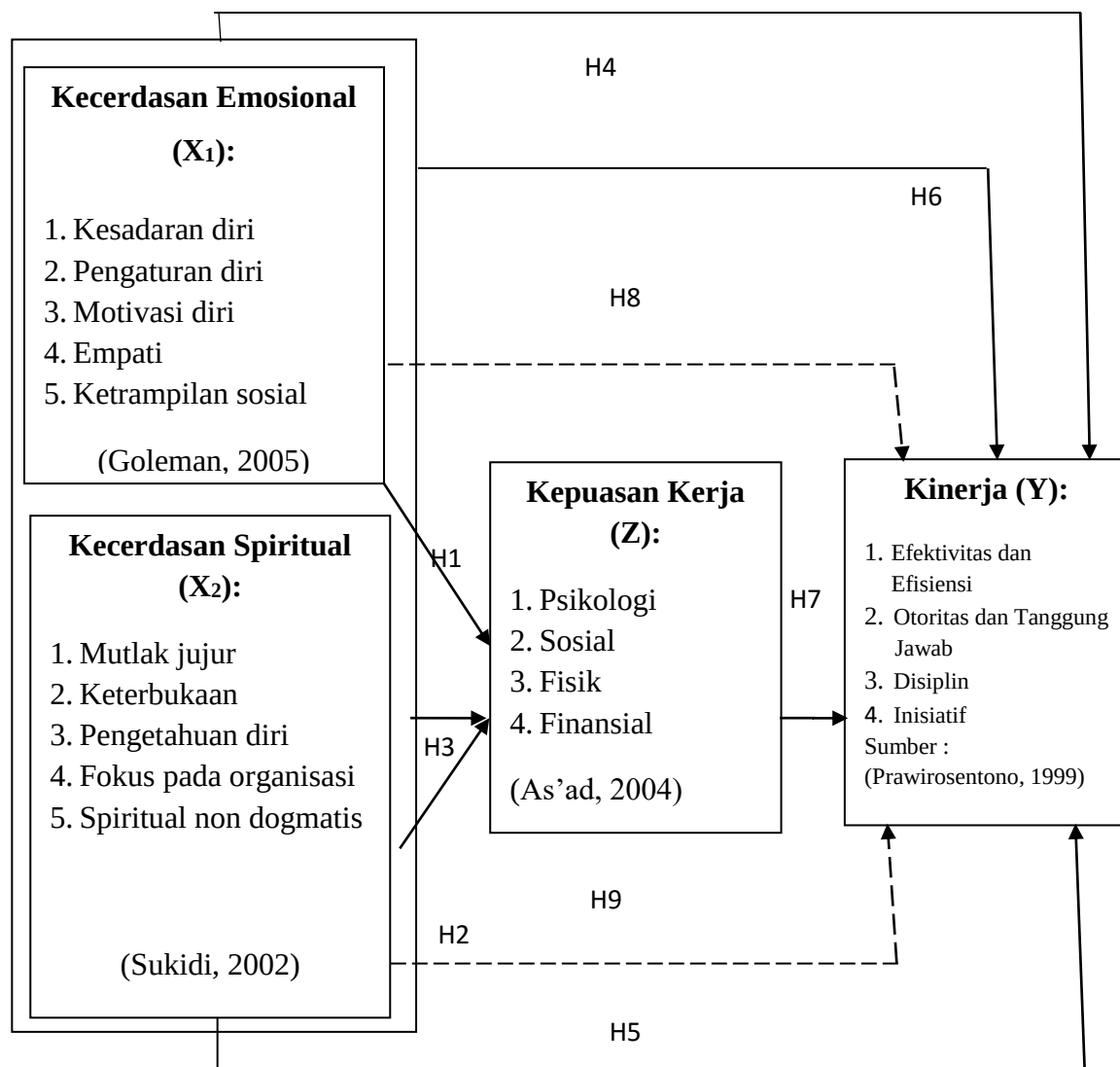
- a. Prinsip Bintang
Prinsip bintang adalah prinsip yang berdasarkan iman kepada Allah SWT. Semua tindakan yang dilakukan hanya untuk Allah dan tidak mengharap pamrih dari orang lain dan melakukannya sendiri.
 - b. Prinsip Malaikat (Kepercayaan)
Prinsip malaikat adalah prinsip berdasarkan iman kepada Malaikat. Semua tugas dilakukan dengan disiplin dan baik sesuai dengan sifat malaikat yang dipercaya oleh Allah untuk menjalankan segala perintah Allah SWT.
 - c. Prinsip Kepemimpinan
Prinsip kepemimpinan adalah prinsip berdasarkan iman kepada Rasulullah SAW. Seorang pemimpin harus memiliki prinsip yang teguh, agar mampu menjadi pemimpin yang sejati. Seperti Rasulullah SAW adalah seorang pemimpin sejati yang dihormati oleh semua orang.
 - d. Prinsip Pembelajaran
Prinsip pembelajaran adalah prinsip berdasarkan iman kepada kitab. Suka membaca dan belajar untuk menambah pengetahuan dan mencari kebenaran yang hakiki. Berpikir kritis terhadap segala hal dan menjadikan Al-Qur'an sebagai pedoman dalam bertindak.
 - e. Prinsip Masa Depan
Prinsip masa depan adalah prinsip yang berdasarkan iman kepada "hari akhir". Berorientasi terhadap tujuan, baik jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang, disertai keyakinan akan adanya "hari akhir" dimana setiap individu akan mendapat balasan terhadap setiap tindakan yang dilakukan.
 - f. Prinsip Keteraturan
Prinsip keteraturan merupakan prinsip berdasarkan iman kepada "ketentuan Tuhan"
3. Ciri-ciri kecerdasan spiritual

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

- a. Memiliki Kesadaran Diri
Memiliki kesadaran diri yaitu adanya tingkat kesadaran yang tinggi dan mendalam sehingga bisa menyadari berbagai situasi yang datang dan menanggapinya.
 - b. Memiliki Visi
Memiliki visi yaitu memiliki pemahaman tentang tujuan hidup dan memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
 - c. Bersikap Fleksibel
Bersikap fleksibel yaitu mampu menyesuaikan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil yang baik, memiliki pandangan yang pragmatis (sesuai kegunaan), dan efisien tentang realitas.
 - d. Berpandangan Holistik
Berpandangan holistik yaitu melihat bahwa diri sendiri dan orang lain saling terkait dan bisa melihat keterkaitan antara berbagai hal. Dapat memandang kehidupan yang lebih besar sehingga mampu menghadapi dan memanfaatkan, melampaui kesengsaraan dan rasa sehat, serta memandangnya sebagai suatu visi dan mencari makna dibalikinya.
 - e. Melakukan Perubahan
Melakukan perubahan yaitu terbuka terhadap perbedaan, memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi dan status quo dan juga menjadi orang yang bebas merdeka.
 - f. Sumber Inspirasi
Sumber inspirasi yaitu mampu menjadi sumber inspirasi bagi orang lain dan memiliki gagasan-gagasan yang segar.
 - g. Refleksi Diri
Refleksi diri yaitu memiliki kecenderungan apakah yang mendasar dan pokok.
4. Nilai-Nilai Kecerdasan Spiritual
- Sukidi (2002:94) mengemukakan tentang nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam Kecerdasan Spiritual (SQ) yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, diantaranya adalah.
- a. Mutlak jujur
Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur. Ini merupakan hokum spiritual dalam dunia usaha.
 - b. Keterbukaan
Keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dalam dunia usaha, maka logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.
 - c. Pengetahuan diri
Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik.
 - d. Fokus pada kontribusi
Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan member daripada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusi.
 - e. Spiritual non dogmatis

Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual dimana didalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

KERANGKA PIKIR



- H1 : Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja
 H2 : Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja
 H3 : Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja
 H4 : Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan
 H5 : Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan
 H6 : Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan
 H7 : Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
 H8 : Ada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
 H9 : Ada pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan meneliti data primer dan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek yang akan diteliti, baik langsung datang ke obyek, maupun melalui angket (kuesioner). Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari terbitan/laporan suatu lembaga. Sumarsono (2004 : 10).

LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kota Yogyakarta, di Desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, kecamatan kasihan, Kabupaten Bantul. yaitu PT Madubaru. PT Madubaru merupakan Pabrik Gula dan Pabrik Alkohol atau spirtus di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang mengemban tugas untuk mensukseskan program pengadaan pangan nasional, khususnya gula pasir. sebagai perusahaan padat karya banyak menampung tenaga kerja dari provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Kecerdasan emosional

Menurut Carmichael (2005) kecerdasan emosi adalah proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (controlling), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan

Kecerdasan spiritual

Menurut 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

Kepuasan kerja

Menurut Handoko (2003) menyatakan kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka

Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Jenis Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data-data yang terkait dengan PT. Madu Baru Yogyakarta dan penelitian terdahulu. Kuesioner yang disebarakan berisi pertanyaan mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja dan kinerja. Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya menggunakan skala *Likert*.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Pada penelitian ini dari 45 pertanyaan yang ada dalam kuesioner dan semuanya valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2005). Pada penelitian ini semua variabel yang digunakan dinyatakan reliabel, hal ini terbukti dengan nilai alfa > tingkat signifikansi (0,6). Berikut hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 16, kecerdasan emosional 0,892, kecerdasan spiritual 0,917, kepuasan kerja 0,894, kinerja 0,908.

Uji asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006:110). Dibawah ini merupakan gambar diagram uji normalitas pengaruh kualitas kehidupan kerja dan modal sosial terhadap komitmen organisasional. Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal (Ghozali, 2005:91). Dari hasil output data didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2005:105). Uji heteroskedastitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji *glejser* dengan menggunakan tingkat signifikan 5 Persen.

Metode Analisis Data

Metode analisis merupakan cara yang digunakan dalam proses melakukan penelitian agar dapat menunjukkan hasilnya. Metode analisis data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Analisis Deskriptif, yaitu analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif.
2. Analisis Statistik, yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik. Teknik statistik yang digunakan adalah analisis regresi tahap I, analisis regresi tahap II, koefisien determinasi, uji F (Serentak), uji t (Parsial), dan analisis jalur.

HASIL ANALISIS

Analisis Deskriptif

Pernyataan	Mean	Keterangan
Kecerdasan emosional (X_1)	3,91	Tinggi
Kecerdasan spiritual (X_2)	3,83	Tinggi
Kepuasan kerja (Z)	3,81	Tinggi
Kinerja (Y)	4,00	Tinggi

Berdasarkan rangkuman diatas maka seluruh variable dikategorikan tinggi.

Analisis Kuantitatif

H1:	Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H2:	Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H3:	Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H4:	Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H5:	Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H6:	Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H7:	Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H8:	Ada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Terbukti

H9:	Ada pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Terbukti
-----	---	----------

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data diatas, diperoleh penilaian jawaban responden terhadap variabel kecerdasan emosional dengan skor rata-rata sebesar 3,91 yang berada dalam interval (3,40 – 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan sudah tingginya tingkat emosi karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta yang dilihat dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan ketrampilan sosialnya dalam bekerja di perusahaan. Dari beberapa item, kecerdasan emosional mengenai mampu pulih kembali dari tekanan emosi dalam pekerjaan mendapatkan penilaian yang terendah. Dengan demikian jika ada karyawan yang merasa dirinya mendapatkan tekanan emosi yang tinggi dari pekerjaannya, mereka akan sulit untuk bangkit kembali dalam memulihkannya. Melihat kondisi demikian, pentingnya perusahaan untuk menjaga keberadaan dari emosi para karyawan agar mereka tidak mengalami tekanan.

Kemudian mengenai pengaruh dari kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 29,7%. Adanya pengaruh signifikan ini ditunjukkan oleh besarnya nilai signifikansi dari kecerdasan emosi sebesar 0,008 yang berada dibawah 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja diterima atau terbukti. Dengan demikian, semakin tingginya tingkat emosi karyawan menjadikan kepuasan mereka juga meningkat. Karyawan yang merasa dapat menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dan mampu mengekspresikan emosi dirinya akan merasa puas. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Thomas Sy *et al* (2006), yang menyatakan bahwa tingkat kecerdasan emosional pegawai berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional lebih baik akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Shaffar (2005) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian makna yang dapat ditarik dari temuan ini adalah kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan tugas seorang karyawan dan peningkatan kepuasan karyawan.

Lebih lanjut, kecerdasan emosi juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seorang karyawan dengan pengaruh sebesar 21,9%. Adanya pengaruh signifikan ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikan kecerdasan emosi sebesar 0,001 yang berada dibawah 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja diterima atau terbukti. Dengan demikian, tingginya tingkat emosi dari karyawan ini berdampak positif pada kinerjanya, hal ini dikarenakan seorang karyawan yang tinggi emosinya memiliki keyakinan dan kepercayaan diri yang tinggi, memiliki kepekaan pada kata hati dalam bekerja, inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan berinteraksi dengan lancar dengan sesama rekan kerja. Dengan modal tersebut, dipastikan mereka akan bekerja dengan baik dan bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya pekerjaan-pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya dan hasilnya sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. Adanya pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan sependapat dengan pernyataan Carmeli (2003) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan syarat kunci kesuksesan dan keahlian seseorang. Dan mendukung hasil-hasil penelitian yang sudah ada, diantaranya penelitian Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dan selanjutnya terbukti kecerdasan emosi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan pengaruh total sebesar 32,4%. Adanya pengaruh tidak langsung ini ditunjukkan dengan nilai signifikan t_{hitung} pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,008 dan kemudian diperoleh nilai signifikan t_{hitung} pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,000. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan atau memiliki nilai signifikan t_{hitung} lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 maka dinyatakan ada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan selain memiliki kecerdasan emosional yang baik dan memiliki kepuasan yang tinggi dipastikan kinerja karyawan juga makin lebih baik lagi dengan adanya kepuasan kerja tersebut. Kepuasan di tempat kerja akan mempengaruhi nilai penghargaan, dimana semakin tinggi kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya maka diharapkan kinerjanya semakin baik, sehingga sesuatu yang diperoleh juga semakin besar. Sehubungan dengan ini, maka kecerdasan emosional selain berpengaruh langsung terhadap kinerja juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Tram (2006), adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan kinerja.

Hasil analisis data pada variabel kecerdasan spiritual diperoleh skor rata-rata penilaian dari responden sebesar 3,83 yang berada dalam interval (3,40 – 4,19) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan sudah tingginya tingkat spiritual dari para karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta yang dilihat dari kejujuran, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada organisasi, dan memiliki visi dan nilai-nilai dalam bekerja di perusahaan. Pada penilaian ini terlihat item mengenai memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai mendapatkan penilaian yang terendah, sehingga dalam menjalankan hidupnya para karyawan dalam mengilhami visi-visi dan nilai-nilai hidup harus mendapatkan perhatian yang lebih baik lagi. Untuk itu, perlunya perusahaan melakukan upaya-upaya dalam mendorong karyawan untuk lebih bersikap baik dalam hal meningkatkan kejujurannya, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada organisasi, dan memiliki visi dan nilai-nilai dalam bekerja di perusahaan.

Dan kemudian pada pengujian statistik menunjukkan kecerdasan spiritual terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 29,8%. Adanya pengaruh signifikan ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikan kecerdasan spiritual sebesar 0,001 yang berada dibawah 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja diterima atau terbukti. Dengan demikian, makin tingginya tingkat spiritual seseorang akan menjadikan mereka puas dalam bekerja. Dengan tingkat spiritualnya menjadikan karyawan dapat bertindak arif di luar ego atau jiwa kesadarannya mampu memberikan kepuasan tersendiri bagi mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Moore *et al* (2006), yang mengatakan bahwa pada dasarnya kecerdasan spiritual sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian ini dapat diungkapkan bahwa kecerdasan spiritual karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Semakin cerdas karyawan maka tingkat kepuasaan terhadap pekerjaan juga kan semakin meningkat. Dengan kecerdasan spiritual yang tinggi, orang akan mampu memaknai positif pada setiap peristiwa, permasalahan bahkan penderitaan yang dialami, maka ia akan mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan-perbuatan dan tindakan nyata yang positif. Selain itu, kecerdasan spiritual juga dapat menciptakan keberanian dalam bertindak, lebih tenang dan tararah dalam menyelesaikan persoalan dan lebih kepada rasa kemanusiaan atau keadilan

untuk memilah–milah jenis reaksi. Sependapat dengan Moore *et al.* (2006), Milliman, *et al.* (2003) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual akan mempengaruhi sikap kerja, sikap kerja ini ditunjukkan dengan indikatornya adalah kepuasan kerja.

Kemudian kecerdasan spiritual juga memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja seorang karyawan dengan pengaruh sebesar 20,0%. Adanya pengaruh signifikan ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikan kecerdasan spiritual sebesar 0,005 yang berada dibawah 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja diterima atau terbukti. Berdasarkan hasil ini, makin baik kecerdasan spiritualnya mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja seseorang. Orang yang mempunyai tingkat sipritual tinggi mampu memaknai penderitaan hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah bahkan penderitaan yang dialaminya. Dengan memberi makna yang positif itu, ia mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif. Tindakan positif ini dapat ditunjukkan dengan mereka bekerja dengan baik yang sesuai dengan keinginan perusahaan, hal inilah yang menjadikan kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan pun dapat dicapai dengan kecerdasan spiritual yang tinggi dari para karyawan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lida Rahmasari (2012) menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan Penelitian Rika Indra Handayani, Sutrisno, Sugeng Iswono (2014) yang juga menyatakan terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan spiritual, maka kinerja akan semakin meningkat.

Dan selanjutnya terbukti kecerdasan spiritual berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan pengaruh total sebesar 30,5%. Adanya pengaruh tidak langsung ini ditunjukkan dengan nilai signifikan t_{hitung} pada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja sebesar 0,001 dan kemudian diperoleh nilai signifikan t_{hitung} pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,000. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan atau memiliki nilai signifikan t_{hitung} lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 maka dinyatakan ada pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan selain memiliki kecerdasan spiritual yang baik dan didukung dengan kepuasan yang tinggi dipastikan kinerja karyawan juga makin lebih baik lagi dengan adanya kepuasan kerja karyawan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja selain memediasi pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap kinerja, juga memediasi pada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Zohar dan Marshall (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja, seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Hal ini juga ditunjukkan oleh penelitian dari Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena (2012) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,008 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebesar 0,05.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebesar 0,05.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,018 dan kecerdasan spiritual sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebesar 0,05
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,013 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebesar 0,05.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,005 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebesar 0,05.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,0001 dan kecerdasan spiritual sebesar 0,0000 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebesar 0,05
7. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan α sebesar 0,05.
8. Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,008 dan diperoleh nilai signifikan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,000. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan maka dinyatakan ada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
9. Terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,005 dan diperoleh nilai signifikan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,000. Dikarenakan kedua jalur pengaruh tersebut signifikan maka dinyatakan ada pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5.1 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan memberikan pengarahan dan pelatihan kepada para karyawannya, karena terbukti kinerja karyawan yang dilihat dari pengetahuan tentang tugas dan kewajibannya mendapatkan penilaian yang paling rendah yaitu rata-rata sebesar 3,84.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaiknya perusahaan dalam memberikan insentif/bonus dan tunjangan disesuaikan dengan pangkat dan golongannya, hal ini ditunjukkan dengan penilaian pada item pemberian insentif/bonus dan tunjangan lain

disesuaikan dengan pangkat dan golongan mendapatkan penilaian yang paling rendah yaitu rata-rata sebesar 3,70.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sani Supriyanto dan Eka Afnan Troena,. 2012, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)". Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 10, No. 4.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2006. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta: Arga.
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Perusahaan*, Yogyakarta: Liberty.
- Bitsch, V. 2008. Spirituality and Religion Developments in the management literature Relevant to agribusiness and Entrepreneurship? Annual World and symposium of the International Food and agribusiness Management Association. bitsch@msu.edu
- Carmichael, B.D., and Maxim, S. 2005. Emotional Intelligence, Organizational Legitimacy And Charismatic Leadership. *Academy Of Management Journal*
- Ferdinand, Augusty, 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2005. *Emotional Intelligence*, AlihBahasa: T. Hermay. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol.1. No.1
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. J iiiii BPFEYogyakarta, Yogyakarta
- Hasibuan, S. P. Melayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.

- Hawari H. Dadang, 2006, *IQ, EQ, CQ, dan SQ “Kriteria Sumberdaya Manusia (Pemimpin) Berkualitas”*, Balai Penerbit, Jakarta.
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang., 2002, *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, Edisi 1, Yogyakarta : BPFE.
- Koesmono H, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur. *Disertasi*. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Lisda Rahmasari, 2012, Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan, *Majalah Ilmiah INFORMATiKA Vol. 3 No. 1*, Fakultas Ekonomi Universitas AKI.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi
- Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mangkunegara, A.P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____, 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis Robert L.& Jackson, John H., 2006, *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat.
- Mas’ud, Fuad. 2004, *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nugroho, B. ,(2005). *Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Prati, L.M., Douglas, C., Ferris, R.G., Ammeter, P.A., Buckley, R.M. 2003. Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness, and Team Outcomes. *The International Journal Of Organizational Analysis*. Vol 11. No.1.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Rika Indra Handayani, Sutrisno, Sugeng Iswono , 2014, Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ijen View, Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa, Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ).
- Rivai, Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2006, “Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.

- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Bandung
- Sojka, J.Z., and Dawn, R.D. 2002. Enhancing The Emotional Intellegence Of Salespeople. *American Journal of Bussiness* : Spring 17(1)
- Sukidi, 2002. *Rahasia Sukses Hidup Bahagia Kecerdasan Spiritual: Mengapa SQ Lebih Penting Daripada IQ dan EQ*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Sjafri, Mangkuprawira, Hubeis, Aida Yitayala, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Umar, H, 2005, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zohar, D., dan Marshall, I. 2007. *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk. Bandung: Penerbit Mizan Media Utama
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta

