

**ANALISIS PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN
SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Karyawan CV. Sido Rame Makmur Pasuruan)

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

M. HAIDAR ALI

NPM. 21901081240



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

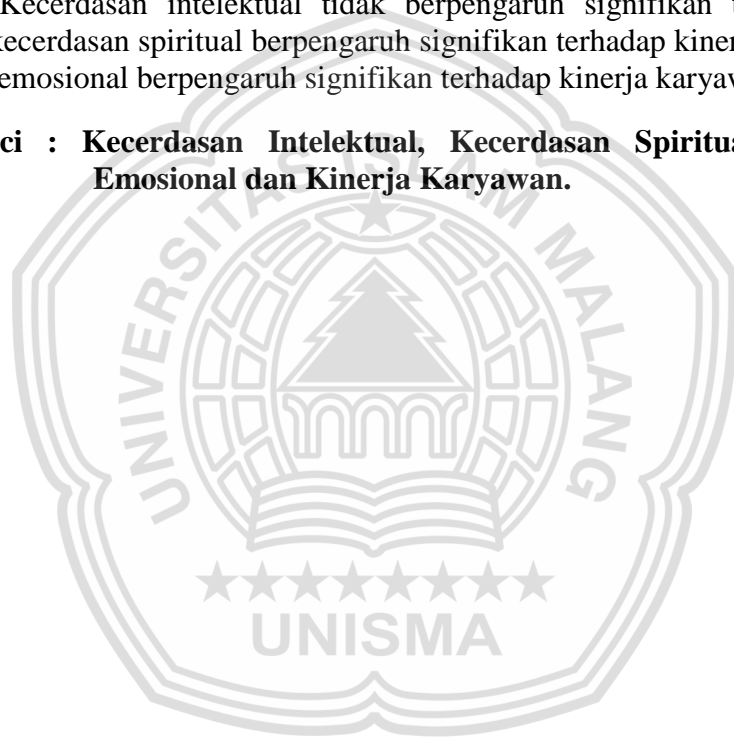
JURUSAN MANAJEMEN

2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan CV. Sido Rame Makmur Pasuruan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini 43 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sumber data pada penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dan skala *likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

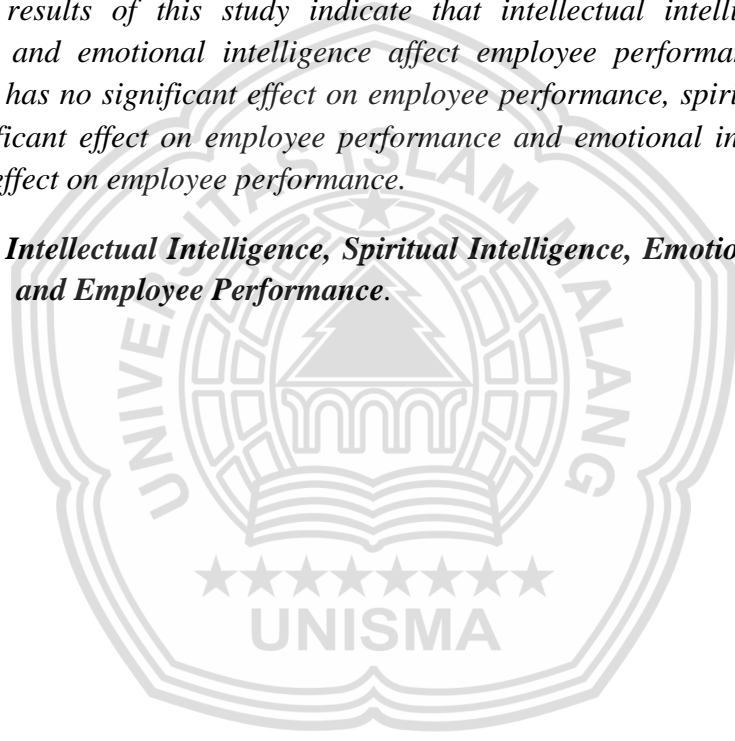
Kata Kunci : Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of intellectual intelligence, spiritual intelligence and emotional intelligence on the performance of CV employees. Sido Rame Makmur Pasuruan. This type of research is quantitative research. The number of samples in this study were 43 employees. The sampling technique uses a saturated sample. There are two sources of data in this study, namely primary data and secondary data. The research data collection method uses a questionnaire and a Likert scale. The results of this study indicate that intellectual intelligence, spiritual intelligence and emotional intelligence affect employee performance. Intellectual intelligence has no significant effect on employee performance, spiritual intelligence has a significant effect on employee performance and emotional intelligence has a significant effect on employee performance.

Keywords : Intellectual Intelligence, Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence and Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha yang sangat pesat selalu menjadi kendala untuk menyesuaikan diri dengan segala perubahan dan kemajuan yang terjadi. Terdapat komponen bisnis yang sangat krusial yaitu sumber daya manusia. Hal ini penting karena karyawan/sumber daya manusia menjalankan semua aktivitas perusahaan. Akibatnya, bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki potensi untuk memberikan hasil yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan (Hidayah, 2019).

Selain itu, persaingan di antara bisnis memaksa setiap perusahaan untuk melakukan tugas operasional dengan cara yang lebih efektif, efisien, dan bermanfaat. Untuk mengatasi hambatan dalam situasi ini, bisnis harus meningkatkan kinerja karyawan, yang mempengaruhi salah satunya karena beberapa kecerdasan yang dimiliki karyawan (Kumala, 2020).

Salah satu upaya agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis yaitu mengelola sumber daya manusia. Perusahaan yang berkonsentrasi pada pertumbuhan sumber daya manusia maka akan meningkatkan kinerja yang maksimal. Di masa depan sumber daya manusia akan mampu membangun organisasi secara strategis. Kinerja karyawan dapat dianggap sebagai indikator keberhasilan organisasi, oleh karena itu memberikan tugas dan kewajiban kepada

orang-orang untuk menghasilkan kinerja yang baik dan ideal untuk kelangsungan bisnis jangka panjang (Setiawan et al., 2022).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga variabel : Faktor psikologis, faktor organisasi, dan internal. Kemampuan seorang karyawan untuk mengendalikan emosi, serta kapasitas intelektual dan spiritualnya, adalah beberapa komponen psikologis individu yang berdampak pada kinerjanya (Maharani et al., 2022). Peningkatan internal (individu) karyawan terutama kemampuan dalam kinerja SDM, Kecerdasan salah satunya menentukan kemampuannya. Kinerja sumber daya manusia perusahaan perlu diperhitungkan ketika merumuskan kebijakan manajemen. Jika kinerja ini dapat dikelola secara efektif maka akan meningkatkan produktivitas dan nantinya berdampak pada kemampuan perusahaan untuk bersaing dengan bisnis lain dan menjaga stabilitasnya. Sangat penting untuk memperhatikan seberapa baik kinerja karyawan, terutama ketika perusahaan berusaha mencapai tujuannya (Angelica et al., 2020).

Memiliki kecerdasan intelektual adalah salah satu metode untuk mendapatkan pekerjaan yang baik dari karyawan. Karyawan yang melakukan pekerjaannya lebih efektif dan memiliki kapasitas intelektual (IQ) yang cukup tinggi untuk melaksanakan tanggung jawabnya dapat memanfaatkan kemampuan kognitifnya dengan sebaik-baiknya. Kecerdasan kognitif adalah kapasitas untuk memahami dan berpikir di bidang angka, serta kapasitas untuk ekspresi verbal dan figuratif (Mamangkey et al., 2018).

Kecerdasan lain yang diperlukan untuk seorang karyawan adalah kecerdasan spiritual. Dalam kehidupan manusia, kecerdasan spiritual sangat diperlukan.

Karena spiritualitas dapat membantu kita berhenti bertindak buruk sehingga kita dapat berperilaku lebih baik (Angelica et al., 2020). Kecerdasan spiritual juga memungkinkan untuk bergulat dengan yang baik dan yang jahat, membayangkan apa yang belum terjadi, dan bangkit dari keterpurukan .

Kecerdasan emosional juga harus dimiliki oleh seorang karyawan karena dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional sangat penting. Hal tersebut dikarenakan kecerdasan emosional yang ada pada seseorang adalah mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Orang mulai sadar bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan (Tamonsang et al., 2021).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dibuatlah penelitian untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan CV. Sido Rame Makmur Pasuruan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan tersebut dapat dirumuskan:

1. Bagaimana deskripsi dari kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional serta kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan ?
5. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional serta kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis, antara lain sebagai tambahan sumber informasi dan sarana penelitian dalam kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yaitu memberi informasi dengan para pemimpin perusahaan akan pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Simpulan deskripsi kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan CV. Sido Rame Makmur Pasuruan menjelaskan bahwa :
 - a. Kecerdasan intelektual dengan indikator kemampuan figur, kemampuan verbal dan kemampuan numerik direfleksikan oleh kemampuan verbal.
 - b. Kecerdasan spiritual dengan indikator kejujuran mutlak, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi dan bersikap fleksibel direfleksikan oleh bersikap fleksibel.
 - c. Kecerdasan emosional dengan indikator mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan direfleksikan oleh mengenali emosi diri.
 - d. Kinerja karyawan direfleksikan oleh indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab direfleksikan oleh tanggung jawab.
2. Kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sido Rame Makmur Pasuruan.

3. Kecerdasan intelektual dinyatakan tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan CV. Sido Rame Makmur Pasuruan.
4. Kecerdasan spiritual dinyatakan berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan CV. Sido Rame Makmur Pasuruan.
5. Kecerdasan emosional dinyatakan berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan CV. Sido Rame Makmur Pasuruan.

5.2 Batasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menguji pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan CV. Sido Rame Makmur Pasuruan sedangkan banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dikhususkan hanya untuk populasi perusahaan CV. Sido Rame Makmur Pasuruan.

5.3 Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual dengan indikator kemampuan figur atau pernyataan saya mempunyai kemampuan logika dalam berpikir untuk memprediksi resiko yang ada dipersepsikan terendah. Oleh karena itu disarankan kepada pihak perusahaan sebaiknya mengadakan pelatihan atau pembinaan yang sesuai dengan bidang

pekerjaannya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan.

- b. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dengan indikator kejujuran mutlak atau pernyataan saya berbicara berdasarkan fakta yang ada dipersepsikan terendah. Oleh karena itu disarankan kepada pihak manajemen perusahaan agar melatih karyawan untuk saling jujur dalam berkata dan selalu mengutamakan kejujuran dalam segala hal untuk menciptakan kepercayaan antar sesama karyawan maupun atasan dalam lingkungan kerja.
 - a. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dengan indikator mengelola emosi atau pernyataan saya dapat mengendalikan emosi diri saya dalam segala situasi dipersepsikan terendah. Oleh karena itu disarankan kepada pihak manajemen perusahaan perlu meningkatkan kesadaran karyawan untuk berlatih mengendalikan emosi diri sendiri agar tercipta keharmonisan dalam lingkungan kerja.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja dengan indikator pelaksanaan tugas atau pernyataan saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dipersepsikan terendah. Oleh karena itu disarankan kepada pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan tanggungjawab karyawan akan pelaksanaan tugas yang diberikan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Sebaiknya menambahkan beberapa variabel bebas terbaru dan lebih menarik yang sekiranya dapat memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan serta dapat menyempurnakan penelitian ini.
- b. Sebaiknya untuk menambahkan jumlah responden yang lebih banyak dan akurat agar dapat menyempurnakan penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar, Y., & Gusnaini, O. (2020). Pada CV. Sumber Berkat Mandir Di Baturaja, 8(2), 170–187.
- Darmadi. (2018). *Optimalisasi Strategi Pembelajaran*. Bogor: Guepedia.
- Djara, C. C. F. M., & Fanggidae, R. E. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah NTT, 11(1), 115–132.
- Ghozali, I. (2018). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS” Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, S. O., Efendi, N., & Purnaya Sari Br. Tarigan. (2020). Pengaruh Intelligence Quotient, Emotional Quotient terhadap Kinerja Melalui Spiritual Quotient. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 5(2), 47–69.
- Goleman, D. (2016). *Kecerdasan Emosional (Alih Bahasa): T. Hermaya*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Guna Maharani, A. P., Rika Gamayuni, R., & Widiyanti, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Health Sains*, 3(8), 973–989.
- Hidayah, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational *Citizenship Behavior* Pada PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro, 7(2014).
- Iskandar. (2012). *Psikologi Pendidikan, sebuah orientasi baru.*. Jakarta: Referensi.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik* (Edisi ke-4). Depok: PT Grafindo.
- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosi Serta Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada PT. Riscon Realty), 1(02), 1–13.
- Laura Angelica, T., Nu Graha, A., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7.

- Mamangkey, L. A. G., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank Bri Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3208–3217.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mekhelluloh, M., Agung, S., & Rinda, R. T. K. (2018). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu manajemen*, 2(1), 61.
- Merduani, B., & Vitratin. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Spiritual Dan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan, 8(1).
- Ningrum, W. W., & Agung, P. W. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Metro. *Smooting*, 19(2), 140–143.
- Nurhanifah, A., & Aji, A. A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indonesia Live Garment Kabupaten Sragen, 01(01), 15–21.
- Purwanto, N. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins P, S., & Judge A, T. (2017). *Organization Behaviour. (17th Edition)*. London: Pearson.
- Sabuhari, R., Thahrim, M., A Kamis, R., & Sofyan, U. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Cabang Ternate. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 1.
- Setiawan, H., Baihaqi, M. I., & Bebena, I. (2022). Dampak Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(1), 156–172.
- Sternberg, R. (2008). *Psikologi Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sukidi. (2002). *Kecerdasan Spiritual. Mengapa SQ Lebih Penting daripada IQ & EQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Syam, S. (2015). *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Tamonsang, M., Wijaya, U., & Surabaya, K. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang, 1(3), 328–342.

Wiramihardja S, A. (2013). *Pengantar Psikologi Klinis*. Jakarta: Gramedia.

Zohar, D. Marshall, I. (2007). *Kecerdasan Spiritual (SQ) Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik Dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*. Bandung: Mizan Media Utama.

