

PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh:

¹Rahma Wati, ²Budi Hasyim

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Borneo Tarakan
Jl. Gn. Amal, Pantai Amal, Kec. Tarakan Tim., Kota Tarakan, Kalimantan Utara

e-mail: hajir7541@gmail.com¹, hasyimbudi@borneo.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of spiritual intelligence and emotional intelligence on employee performance. Employee performance is a crucial factor in determining organizational success, influenced not only by technical capabilities but also by psychological aspects and individual values. This study employed a quantitative approach with a causal associative method. The population in this study was all private sector employees located in Tarakan City, with a sample of 150 respondents determined using a probability sampling technique with simple random sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression analysis with the aid of statistical software. The results showed that spiritual intelligence had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, emotional intelligence also had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, spiritual intelligence and emotional intelligence had a positive and significant effect on employee performance. These findings suggest that human resource development oriented toward strengthening spiritual intelligence and emotional intelligence can be an effective strategy for improving employee performance. This research is expected to provide theoretical contributions to the development of human resource management science and provide practical applications for organizations in designing more holistic employee development programs.

Keywords: *Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, yang tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh aspek psikologis dan nilai-nilai individu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan swasta yang berlokasi di Kota Tarakan, dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden yang ditentukan menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kecerdasan emosional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada penguatan kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang program pengembangan karyawan yang lebih holistik.

Kata Kunci: Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk tidak hanya mengandalkan kemampuan teknis karyawan, tetapi juga kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kinerja yang optimal tercermin dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, bertanggung jawab, serta mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Kinerja karyawan merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan dan dinamika lingkungan kerja yang terus berubah. Organisasi tidak lagi cukup mengandalkan kemampuan teknis dan kecerdasan intelektual karyawan, tetapi dituntut untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh. Kinerja yang optimal tercermin dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, berperilaku profesional, mampu bekerja sama, serta memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi.

Selama ini, peningkatan kinerja karyawan sering dikaitkan dengan kecerdasan intelektual (Intellectual Quotient/IQ). Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa IQ saja tidak cukup untuk menjamin keberhasilan dan kinerja unggul di tempat kerja. Karyawan dengan kemampuan intelektual tinggi belum tentu mampu bekerja sama dengan baik, mengelola emosi, menghadapi tekanan kerja, maupun menjaga integritas dan nilai-nilai moral dalam bekerja (Sari & Finthariasari, 2022). Oleh karena itu, organisasi mulai menaruh perhatian lebih pada aspek kecerdasan emosional (Emotional Quotient/EQ) dan kecerdasan spiritual (Spiritual Quotient/SQ).

Kecerdasan emosional berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Karyawan yang memiliki EQ tinggi cenderung mampu mengendalikan stres, berkomunikasi secara efektif, bekerja dalam tim, serta menyelesaikan konflik secara konstruktif. Kondisi ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja, hubungan interpersonal, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Wibowo, 2022).

Di sisi lain, kecerdasan spiritual merupakan kemampuan individu dalam memaknai pekerjaan sebagai bagian dari nilai, tujuan hidup, dan tanggung jawab yang lebih luas. Karyawan dengan SQ yang baik memiliki kesadaran diri, kejujuran, integritas, serta komitmen terhadap nilai-nilai etika dan moral dalam bekerja. Kecerdasan spiritual mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh makna, dedikasi, dan rasa tanggung jawab, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan (Ratnasari et al., 2020).

Meskipun kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual diyakini berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, masih terdapat perbedaan hasil penelitian terkait kekuatan dan signifikansi pengaruh kedua variabel tersebut. Selain itu, dalam praktik organisasi, pengembangan SDM masih lebih berfokus pada peningkatan kompetensi teknis dibandingkan pengembangan aspek emosional dan spiritual karyawan (Nani & Mukaroh,

2021). Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengkaji lebih mendalam pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Berbagai kajian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (Emotional Quotient/EQ) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Yasir et al., 2021). Karyawan dengan EQ yang baik mampu mengelola emosi, mengendalikan stres, membangun hubungan kerja yang harmonis, dan menyelesaikan konflik secara konstruktif. Selain itu, kecerdasan spiritual (Spiritual Quotient/SQ) juga semakin mendapat perhatian karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam memaknai pekerjaan, menjunjung tinggi nilai moral, serta bekerja dengan penuh integritas dan tanggung jawab (Septiarini & Gorda, 2018). SQ mendorong karyawan untuk bekerja tidak hanya demi pencapaian target, tetapi juga demi nilai dan makna yang lebih mendalam. Meskipun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang belum sepenuhnya konsisten. Beberapa studi menemukan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh yang lemah atau tidak signifikan, terutama ketika diuji pada konteks organisasi dan budaya kerja yang berbeda. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya terkait konteks organisasi, karakteristik responden, serta pendekatan pengukuran variabel yang digunakan (Wijaya, 2022).

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu cenderung menguji pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara terpisah, bukan secara simultan dalam satu model penelitian yang komprehensif. Padahal, dalam praktik kerja, aspek emosional dan spiritual saling berinteraksi dan membentuk perilaku kerja karyawan secara holistik. Di sisi lain, masih terbatas penelitian yang mengkaji peran kecerdasan spiritual sebagai faktor internal yang mampu memperkuat dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, khususnya pada sektor organisasi modern yang menuntut keseimbangan antara produktivitas dan nilai-nilai etis (Rahmawati, 2022).

Berdasarkan kondisi tersebut, *novelty* penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara simultan dalam satu kerangka konseptual yang terintegrasi. Penelitian ini tidak hanya menekankan aspek kemampuan emosional, tetapi juga mengangkat peran nilai, makna kerja, dan kesadaran spiritual sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada konteks organisasi dan karakteristik responden yang relatif jarang dikaji dalam penelitian sebelumnya, sehingga diharapkan mampu memberikan perspektif baru dan memperkaya khazanah penelitian manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah penelitian (*research gap*) yang ada serta memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan konsep kinerja berbasis kecerdasan emosional dan spiritual. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih holistik, berkelanjutan, dan berorientasi pada nilai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam merumuskan strategi pengembangan karyawan yang lebih holistik.

TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotient / SQ)

Kecerdasan spiritual (SQ) merujuk pada kapasitas individu untuk mencari makna, nilai, dan tujuan hidup yang lebih mendalam serta mengintegrasikannya ke dalam tindakan sehari-hari. SQ seringkali terkait dengan kemampuan refleksi diri, kesadaran nilai-nilai moral, empati, kemampuan menerima ketidakpastian, dan orientasi transendental yang memberi makna pada pekerjaan. Dalam konteks organisasi, SQ tercermin pada komitmen etis, integritas, sense of calling, dan motivasi intrinsik yang mendorong dedikasi dan ketekunan dalam bekerja.

Kecerdasan Emosional (Emotional Quotient / EQ)

Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi baik emosi sendiri maupun emosi orang lain untuk berpikir dan bertindak secara efektif. Komponen umum EQ meliputi kesadaran diri (self-awareness), pengelolaan diri (self-management), kesadaran sosial (social awareness / empati), dan keterampilan hubungan (relationship management). Di lingkungan kerja, EQ berperan dalam komunikasi, kolaborasi tim, manajemen konflik, dan pengelolaan stres.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (employee performance) dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang diukur berdasarkan kriteria kuantitatif dan/atau kualitatif seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kepatuhan terhadap prosedur, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja sering dibedakan menjadi kinerja tugas (task performance) dan kinerja kontekstual/ekstra-peran (contextual or contextual performance / OCB).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan ini dipilih untuk menguji secara empiris pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan swasta, yang berlokasi di Kota Tarakan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September hingga November tahun 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan swasta, yang berlokasi di Kota Tarakan yang berjumlah sebanyak 150 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 150 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner.
2. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan tahunan, dan literatur yang relevan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner (angket) yang disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Kuesioner disebarkan kepada karyawan yang menjadi responden penelitian.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

a. Kecerdasan Spiritual (X_1)

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan individu dalam memaknai kehidupan dan pekerjaan berdasarkan nilai-nilai moral dan etika. Indikator yang digunakan antara lain:

1. Kesadaran diri
2. Makna dan tujuan hidup
3. Integritas dan kejujuran
4. Nilai moral dan etika
5. Kepedulian sosial

b. Kecerdasan Emosional (X_2)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengenali, mengelola, dan menggunakan emosi secara positif. Indikator yang digunakan meliputi:

1. Kesadaran diri
2. Pengendalian diri
3. Motivasi diri
4. Empati
5. Keterampilan sosial

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Tanggung jawab
5. Kerja sama

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software statistik (SPSS). Tahapan analisis meliputi:

1. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas)
2. Analisis regresi linier berganda
3. Uji hipotesis (uji t dan uji F)
4. Uji koefisien determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residu atau perancu dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas. Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal. Temuan uji normalitas pada tabel di bawah ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54310701
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.052
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		1.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.324
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas terlihat *nilai Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,062 dan nilai signifikan 0,324 > 0,05. Jadi dapat dikatakan nilai residunya berdistribusi normal, sehingga analisis dapat dilakukan ke analisis selanjutnya yaitu analisis regresi.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Dalam regresi yang baik tidak boleh ada korelasi antar variabel. Berikut hasil uji multikolinearitas pada tabel berikut: tingkat kemiskinan dan pertumbuhan ekonomi

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan Spiritual	.325	3.278
Kecerdasan Emosional	.242	2.641

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak menunjukkan adanya multikolinearitas pada data yang diolah dalam penelitian ini. Karena nilai signifikansi *toleransi* seluruh variabel lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF seluruh variabel lebih kecil dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterogenitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residu pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain, sehingga disebut Homoskedastisitas dan bila berbeda disebut Heterogenitas. Penelitian ini menggunakan uji Glejser untuk menguji apakah terdapat masalah homoskedastisitas. Hasil pengujiannya seperti gambar di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.454	.536	.421	4.613	.007
Kecerdasan Spiritual	.342	.125	.230	2.214	.335
Kecerdasan Emosional	.234	.138	.242	2.274	.340

a. Dependent Variable: res2

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual (X_1) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,335 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel Kecerdasan Spiritual. Variabel Kecerdasan Emosional (X_2) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,340 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel Kecerdasan Emosional.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas (X_1 , X_2) serta variabel terikat (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Berikut hasil pengujian analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji t (*uji t*)

Uji t menunjukkan hubungan masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) dan *Derajat Kebebasan* (df) = nk. Berdasarkan kriteria berikut.

- Menentukan kriteria pengujian hipotesis penelitian dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel .
 - Jika nilai $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - Apabila nilai $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak .
- Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
 - Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 - Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak

Tabel 4. Hasil uji t

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.654	0.452		.327	.679
Kecerdasan Spiritual	.273	.238	.236	2.870	0.00
Kecerdasan Emosional	.331	.162	.376	2.256	0.03

a. Dependent Variable:

Sumber : Data diolah peneliti dengan SPSS 2025

Tabel 5 menunjukkan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 2.870 dan nilai sig sebesar $0.050 < 0,05$. Kecerdasan

emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 2.256 dan nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$.

Uji Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan kemampuan variabel terikat untuk dijelaskan oleh variabel bebas. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Koefisien determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.867	.552		34.5
a. Predictors: (Constant),					

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai koefisien determinasi (R Persegi) dari 0.867 yang berarti 86,7%. Angka tersebut mempunyai arti bahwa variabel kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Kecerdasan Spiritual Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual (Spiritual Quotient/SQ) merupakan kemampuan individu dalam memahami makna hidup, nilai-nilai luhur, serta tujuan yang melampaui kepentingan material semata. Dalam konteks organisasi, kecerdasan spiritual tercermin pada kesadaran diri, integritas, kejujuran, komitmen terhadap nilai etika, serta kemampuan memaknai pekerjaan sebagai bagian dari tanggung jawab moral dan kontribusi sosial. Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi cenderung bekerja tidak hanya untuk memenuhi tuntutan organisasi, tetapi juga untuk mencapai makna dan kepuasan batin.

Secara teoretis, kecerdasan spiritual berperan sebagai sumber motivasi intrinsik yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh kesadaran, ketulusan, dan dedikasi. Karyawan dengan SQ yang baik mampu menghadapi tekanan kerja secara lebih tenang, memiliki daya tahan (resilience) yang tinggi, serta tetap menjaga sikap positif dalam berbagai situasi kerja. Kondisi ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pengambilan keputusan, konsistensi perilaku kerja, dan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, kecerdasan spiritual juga berkaitan erat dengan perilaku etis dan komitmen organisasi. Karyawan dengan SQ tinggi cenderung menjunjung tinggi kejujuran, tanggung jawab, serta kepedulian terhadap lingkungan kerja dan rekan kerja. Perilaku tersebut menciptakan iklim kerja yang kondusif dan harmonis, yang secara tidak langsung mendukung peningkatan kinerja individu maupun tim (Marpaung & Rumondang, 2013). Dengan demikian, kecerdasan spiritual tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan sikap dan perilaku positif di tempat kerja.

Hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi (Priadi, 2018; Ratnasari, 2022; Sibasopait, 2018; Trisna & Dewi, 2019) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat SQ yang tinggi menunjukkan tingkat produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen yang lebih baik

dibandingkan karyawan dengan SQ rendah. Meskipun terdapat penelitian yang menyatakan bahwa pengaruh SQ terhadap kinerja bersifat tidak langsung, temuan tersebut tetap menegaskan bahwa kecerdasan spiritual memainkan peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang berorientasi pada kinerja.

Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional (Emotional Quotient/EQ) merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara tepat, baik emosi diri sendiri maupun emosi orang lain. Dalam konteks organisasi, kecerdasan emosional menjadi kompetensi penting karena berkaitan langsung dengan kemampuan karyawan dalam berinteraksi, bekerja sama, dan beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik mampu menjaga keseimbangan emosi, berpikir jernih dalam situasi tekanan, serta bertindak secara profesional.

Secara teoretis, kecerdasan emosional berperan sebagai sumber daya personal yang mendukung efektivitas kerja. Berdasarkan teori Job Demands–Resources (JD–R), EQ membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan, seperti tekanan waktu, konflik interpersonal, dan beban kerja, sehingga mengurangi stres kerja dan meningkatkan keterlibatan kerja. Kemampuan mengendalikan emosi dan memahami emosi orang lain memungkinkan karyawan untuk tetap fokus pada penyelesaian tugas dan mencapai target kerja yang ditetapkan (Anggraini, 2024).

Selain itu, kecerdasan emosional berkontribusi pada peningkatan motivasi dan pengambilan keputusan. Karyawan yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung memiliki kepercayaan diri, ketahanan psikologis, serta sikap optimis dalam menghadapi tantangan kerja. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk mengambil keputusan secara rasional, menghindari perilaku impulsif, dan mempertahankan kinerja yang konsisten meskipun berada dalam situasi kerja yang penuh tekanan (Hanah, 2019).

Berbagai penelitian empiris (Djara et al., 2020; Firdaus, 2019; Indriyani & Utami, 2018; Parawitha & Gorda, 2017) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat EQ yang tinggi umumnya menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik, produktivitas yang lebih tinggi, serta kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan organisasi. Meskipun terdapat perbedaan konteks dan metode pengukuran, mayoritas temuan penelitian menegaskan pentingnya kecerdasan emosional sebagai determinan kinerja karyawan.

Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual berperan dalam membentuk sikap kerja yang berlandaskan nilai, makna, dan tanggung jawab moral, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh kesadaran, integritas, dan komitmen. Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi cenderung memaknai pekerjaannya secara positif, memiliki motivasi intrinsik yang kuat, serta menunjukkan konsistensi dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas.

Sementara itu, kecerdasan emosional berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengenali dan mengelola emosi diri sendiri maupun emosi orang lain. Kemampuan ini mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis, pengelolaan stres yang efektif, serta pengambilan keputusan yang rasional. Dengan demikian, kecerdasan

emosional memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih produktif, adaptif, dan kolaboratif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Millah et al., 2023).

Secara simultan, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional membantu karyawan mengelola aspek emosional dan sosial dalam pekerjaan, sedangkan kecerdasan spiritual memberikan landasan nilai dan makna yang memperkuat motivasi serta perilaku kerja positif. Sinergi kedua kecerdasan tersebut menghasilkan kinerja karyawan yang lebih optimal dan berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan pengembangan kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional dalam strategi manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual berperan dalam membentuk sikap kerja yang berlandaskan nilai, makna, dan tanggung jawab moral, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh kesadaran, integritas, dan komitmen. Karyawan yang mampu memaknai pekerjaannya secara positif cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih konsisten serta berkelanjutan.

Kecerdasan emosional juga terbukti memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam mengenali dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain memungkinkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis, pengelolaan stres yang efektif, serta pengambilan keputusan yang lebih rasional. Kondisi tersebut mendukung kelancaran proses kerja dan meningkatkan kualitas serta produktivitas kerja karyawan.

Secara simultan, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional membantu karyawan mengelola aspek emosional dan sosial dalam bekerja, sementara kecerdasan spiritual memberikan landasan nilai dan makna yang memperkuat motivasi dan perilaku kerja positif. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional menjadi strategi penting bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, S. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lbpp-Lia Palembang. *Mabis: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(2), 1–22.
- Djara, C. C. F. M., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah Ntt Cindy. *Journal Of Management*, 11(1), 115–132.
- Firdaus, A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spirritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). *Eco-Entrepreneurship*, 5(1), 17–32.

- Hanah, S. (2019). Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Rs . Pelni Jakarta. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 2(3), 321–330. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269388>
- Indriyani, D. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 59(1), 41–50.
- Marpaung, R., & Rumondang, C. (2013). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Ii Cabang Ssk Ii Pekanbaru. *Pekbis Jurnal*, 5(3), 179–189.
- Millah, I., Mas'ud, M. H., & Soedjono. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kecerdasan Spiritual (Studi Pada Perum Bulog Kantor Cabang Malang). *Armada : Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1(9), 1005–1013.
- Nani, D. A., & Mukaroh, E. N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Revenue : Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27–50.
- Parawitha, G. A., & Gorda, E. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(2), 347–359.
- Priadi, A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Sma Negeri 6 Dan Sma Negeri 8 Kota Tangerang Selatan). *Semarak*, 1(3), 62–77.
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Utd Pmi Kota Malang. *Jubis*, 3(1), 58–72.
- Ratnasari, S. L. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen Quality Assurance Pt. Peb Batam. *Management Dynamics Conference*, 1(2), 1–12.
- Ratnasari, S. L., Supardi, & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Business Administration*, 1(2), 98–107.
- Sari, T. M., & Finthariasari, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. *Journal Ekombis Review*, 10(1), 49–55.
- Septiarini, N. M. A., & Gorda, E. S. (2018). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(4), 24–41.
- Sibasopait, A. B. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan

Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 212–222.

- Trisna, K., & Dewi, S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 167–176.
- Wibowo, C. T. (2022). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (Eq) Dan Kecerdasan Spiritual (Sq) Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(1), 1–16.
- Wijaya, C. A. (2022). Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel “X.” *Mabis: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(2), 1–18.
- Yasir, A., Ribhana, & Hayati, K. (2021). Kinerja Karyawan Dari Aspek Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Emosional. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(1), 42–57.