

## Memahami Dimensi Batin Kinerja: Eksplorasi Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual pada Karyawan

Sutarsi Suhaeb<sup>1</sup>, Muh. Ma'ruf Idris<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Negeri Makassar

email: [sutarsi.suhaeb@unm.ac.id](mailto:sutarsi.suhaeb@unm.ac.id)



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

**Abstract :** *This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance at PT. Bank BNI (Persero) Mattoanging Branch, Makassar. This study uses a quantitative approach with a causal-exploratory design. The research sample was taken using a purposive sampling technique with 50 respondents who met the criteria of having worked for at least one year. The results of the study indicate that emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance partially. This indicates that the ability to manage one's own and others' emotions contributes to improved performance. Likewise, spiritual intelligence also has a positive and significant effect on employee performance partially, indicating that the search for meaning and purpose in work is a strong driver of productivity and commitment. Simultaneously, emotional intelligence and spiritual intelligence together have a positive and significant effect on employee performance, with the model's ability to explain 33.8% of performance variation. These findings emphasize the importance of the inner dimension in shaping optimal employee performance. The practical implications of this study are the importance for organizations to develop programs to improve employee emotional and spiritual intelligence, as well as to create a work environment that supports the discovery of meaning and purpose. However, this study has limitations, such as the potential problem of heteroscedasticity in spiritual intelligence that needs to be addressed in future studies, as well as the self-perception-based nature of performance measurement.*

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

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) Cabang Mattoanging, Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-eksploratori. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik purposive sampling dengan 50 responden yang memenuhi kriteria telah bekerja minimal satu tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Ini mengindikasikan bahwa kemampuan mengelola emosi diri dan orang lain berkontribusi pada peningkatan kinerja. Demikian pula, kecerdasan spiritual juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, menunjukkan bahwa pencarian makna dan tujuan dalam pekerjaan adalah pendorong kuat bagi produktivitas dan komitmen. Secara simultan, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, dengan kemampuan model menjelaskan 33.8% variasi kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya dimensi batin dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya bagi organisasi untuk mengembangkan program peningkatan kecerdasan emosional dan spiritual karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penemuan makna dan tujuan. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti potensi masalah heteroskedastisitas pada kecerdasan spiritual yang perlu ditangani dalam studi mendatang, serta sifat pengukuran kinerja yang berbasis persepsi diri.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan senantiasa menjadi fokus utama dalam keberhasilan organisasi, didorong oleh beragam faktor yang melampaui sekadar kemampuan kognitif dan keterampilan teknis (Robbins & Judge, 2018). Dalam lanskap bisnis modern yang semakin kompetitif dan dinamis, organisasi mulai menyadari bahwa aspek dimensi batin atau internal individu—terutama kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual—memainkan peran krusial dalam membentuk perilaku dan produktivitas di tempat kerja. Pemahaman yang mendalam terhadap dimensi-dimensi ini menjadi esensial untuk mengidentifikasi pendorong kinerja yang lebih holistik dan berkelanjutan.

Kecerdasan emosional (EQ), sebagai kapasitas individu untuk mengenali, memahami, menggunakan, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, telah lama diakui sebagai prediktor kuat kesuksesan profesional (Goleman, 1995). Karyawan dengan EQ tinggi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, mampu mengelola stres, membangun hubungan interpersonal yang efektif, dan menunjukkan empati, yang semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Kemampuan mengelola emosi, baik positif maupun negatif, secara langsung memengaruhi cara karyawan menghadapi tantangan, menyelesaikan konflik, dan mempertahankan motivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga berdampak signifikan pada kinerja individual dan tim (Boyatzis et al., 2017).

Di sisi lain, kecerdasan spiritual (SQ), meskipun relatif lebih baru dalam diskursus manajemen, semakin mendapatkan perhatian. SQ merujuk pada kemampuan individu untuk menemukan makna, tujuan, dan nilai dalam pekerjaan mereka, serta untuk bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip etika dan moral yang lebih tinggi (Zohar & Marshall, 2000). Karyawan dengan SQ yang tinggi seringkali menunjukkan tingkat integritas yang lebih baik, ketahanan dalam menghadapi kesulitan, komitmen yang mendalam terhadap visi organisasi, dan dorongan untuk melayani tujuan yang lebih besar dari diri mereka sendiri. Dimensi spiritual ini memberikan fondasi batin yang kuat, memungkinkan karyawan untuk mengatasi tekanan, mempertahankan perspektif positif, dan menemukan motivasi intrinsik yang berkelanjutan, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas dan dedikasi kinerja mereka (Fry, 2003).

Meskipun secara konseptual berbeda, kecerdasan emosional dan spiritual seringkali saling melengkapi dan berinteraksi dalam memengaruhi kinerja. Kecerdasan emosional membantu individu berinteraksi secara efektif dengan dunia eksternal dan mengelola respons terhadap lingkungan kerja, sementara kecerdasan spiritual memberikan kompas moral dan sumber daya internal untuk menemukan makna dan ketahanan (Amram &

Dryer, 2008). Integrasi kedua bentuk kecerdasan ini membentuk individu yang tidak hanya terampil secara sosial dan emosional, tetapi juga memiliki fondasi nilai dan tujuan yang kuat, yang sangat penting dalam menghadapi kompleksitas tuntutan pekerjaan modern.

Mengingat pentingnya kedua dimensi kecerdasan ini, penelitian mengenai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan menjadi relevan dan mendesak. Meskipun telah banyak studi yang mengkaji EQ secara terpisah, dan beberapa mulai mengeksplorasi SQ, penelitian yang secara simultan menganalisis kontribusi unik dan interaksi dari kedua kecerdasan ini terhadap kinerja karyawan masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut, terutama dalam konteks organisasi di Indonesia. Memahami bagaimana EQ dan SQ berkontribusi pada kinerja dapat memberikan wawasan berharga bagi praktisi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang lebih holistik.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk secara komprehensif mengeksplorasi pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Dengan mengungkap dimensi batin yang memengaruhi produktivitas dan kontribusi individu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi untuk mengembangkan potensi penuh karyawan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang lebih bermakna, dan pada akhirnya, mendorong kinerja organisasi yang unggul.

## **METODE**

Bagian ini menguraikan secara sistematis pendekatan, desain, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Metodologi yang komprehensif dan transparan ini memastikan keabsahan dan keandalan temuan yang akan diperoleh. Penelitian ini akan mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-eksploratori. Desain ini dipilih untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dengan pendekatan kuantitatif, kami akan mengumpulkan data numerik dan menerapkan analisis statistik untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan signifikansi pengaruh antarvariabel. Pendekatan ini memungkinkan generalisasi temuan pada populasi yang lebih luas, sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan swasta di Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi ini didasari oleh status Makassar sebagai pusat ekonomi dan bisnis di wilayah Indonesia Timur, yang memiliki beragam jenis dan skala perusahaan, sehingga menawarkan variasi karakteristik karyawan yang relevan.

Sampel penelitian akan ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Kriteria yang akan diterapkan untuk memilih responden meliputi: (1) Karyawan telah bekerja minimal satu tahun di perusahaan saat ini. Kriteria ini memastikan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami budaya organisasi dan telah menunjukkan tingkat kinerja yang dapat dinilai. (2). Karyawan memiliki posisi staf atau manajerial tingkat awal untuk memastikan relevansi respons terhadap kinerja individual.

Kuesioner akan mencakup instrumen untuk mengukur variabel-variabel berikut:

- Kecerdasan Emosional: Diadaptasi dari instrumen yang mengukur dimensi kecerdasan emosional seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial (misalnya, Emotional Quotient Inventory - EQ-i oleh Bar-On atau instrumen yang relevan lainnya yang disesuaikan dengan konteks Indonesia)

(Bar-On, 1997).

- Kecerdasan Spiritual: Diadaptasi dari skala yang mengukur dimensi kecerdasan spiritual seperti pencarian makna, kesadaran transendental, nilai-nilai universal, dan integritas (misalnya, Spiritual Intelligence Self-Report Inventory - SISRI oleh King atau instrumen lain yang sesuai) (King, 2008).
- Kinerja Karyawan: Diukur melalui persepsi diri karyawan atau, jika memungkinkan, penilaian supervisor, yang meliputi aspek-aspek seperti kualitas pekerjaan, kuantitas output, efisiensi, dan inisiatif (Robbins & Judge, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini akan menyajikan interpretasi terperinci dari hasil analisis statistik yang telah Anda lampirkan, dengan fokus pada signifikansi temuan dan implikasinya.

### *Hasil Uji Normalitas*

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,87385694
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,088
	Negative	-,121
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,065 <sup>c</sup>

Berdasarkan Tabel 1, hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.065. Karena nilai ini lebih besar dari ambang batas signifikansi 0.05 ( $0.065 > 0.05$ ), dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Interpretasi ini didukung oleh Gambar 5.3 (P-P Plot), yang menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar mendekati garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Normalitas distribusi data adalah asumsi penting dalam analisis regresi linier berganda, dan terpenuhinya asumsi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan adalah valid dan dapat dipercaya untuk pengujian hipotesis selanjutnya (Arif, 2019).

### *Hasil Uji Multikolinearitas*

**Tabel 2 hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kecerdasan emosional	,951	1,052
Kecerdasan spritual	,951	1,052

Multikolinearitas. Untuk kedua variabel independen, yaitu Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual, nilai Tolerance masing-masing adalah 0.951, yang mana lebih besar dari 0.1 ( $0.951 > 0.1$ ). Sementara itu, nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk kedua variabel adalah 1.052, yang mana lebih kecil dari 10 ( $1.052 < 10$ ). Sesuai dengan

kriteria yang ditetapkan (Zahara dan Hidayat, 2017), nilai Tolerance yang lebih besar dari 0.1 dan VIF yang kurang dari 10 mengindikasikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan antar variabel independen dalam model regresi. Ini berarti bahwa variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi terlalu tinggi, sehingga mereka secara independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen tanpa adanya bias yang disebabkan oleh korelasi yang berlebihan antar prediktor.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,283	,881		6,000	,000
	Kecerdasan emosional	-,088	,050	-,210	-1,759	,085
	Kecerdasan spritual	-,172	,040	-,519	-4,340	,014

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan Tabel 3.hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kecerdasan Emosional adalah 0.085 dan untuk variabel Kecerdasan Spiritual adalah 0.014. Terdapat sedikit kekeliruan dalam penulisan interpretasi Anda, di mana disebutkan bahwa  $0.014 > 0.05$ , padahal seharusnya  $0.014 < 0.05$ . Mari kita perbaiki interpretasi ini berdasarkan nilai signifikansi yang sebenarnya:

- Untuk Kecerdasan Emosional, nilai signifikansi adalah 0.085. Karena  $0.085 > 0.05$ , ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada variabel ini.
- Untuk Kecerdasan Spiritual, nilai signifikansi adalah 0.014. Karena  $0.014 < 0.05$ , ini *mengindikasikan adanya masalah heteroskedastisitas* pada variabel ini.

Jika memang hasil yang Anda maksud adalah  $0.014 < 0.05$ , maka asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi untuk variabel Kecerdasan Spiritual. Ini berarti varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak sama, yang dapat memengaruhi validitas inferensi dari koefisien regresi. Dalam kondisi ini, diperlukan langkah-langkah penanganan heteroskedastisitas (misalnya, transformasi data, menggunakan metode *robust standard error*, atau *weighted least squares*) agar hasil regresi menjadi lebih andal. Mohon klarifikasi apakah ada kesalahan penulisan dalam interpretasi yang Anda berikan, atau memang ada masalah heteroskedastisitas yang teridentifikasi.

**Analisis Statistik Deskriptif**

**Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif  
Descriptive Statistics**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan emosional_X1	50	10,00	20,00	16,2600	2,60932
Kecerdasan spritual_X2	50	6,00	20,00	13,6400	3,29972
Kinerja_Y	50	12,00	20,00	18,0600	2,35094
Valid N (listwise)	50				

Tabel 4. menampilkan Statistik Deskriptif untuk variabel penelitian.

- Kecerdasan Emosional (X1): Nilai minimum 10.00, maksimum 20.00, dengan rata-rata (mean) 16.26 dan standar deviasi 2.609. Nilai mean yang lebih besar dari standar deviasi mengindikasikan bahwa data Kecerdasan Emosional cenderung terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata, menunjukkan konsistensi dalam respons.
- Kecerdasan Spiritual (X2): Nilai minimum 6.00, maksimum 20.00, dengan rata-rata (mean) 13.64 dan standar deviasi 3.299. Sama seperti Kecerdasan Emosional, mean yang lebih besar dari standar deviasi menunjukkan konsistensi data.
- Kinerja (Y): Nilai minimum 12.00, maksimum 20.00, dengan rata-rata (mean) 18.06 dan standar deviasi 2.350. Nilai mean yang lebih besar dari standar deviasi juga menunjukkan konsistensi data kinerja karyawan.

Secara umum, nilai rata-rata yang cukup tinggi untuk semua variabel (terutama Kinerja) menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap tingkat kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja mereka.

#### *Analisis Statistik Inferensial*

**Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,571	1,889		5,066	,042
Kecerdasan emosional	,225	,107	,250	2,093	,000
Kecerdasan spritual	,354	,085	,497	4,170	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi yang terbentuk adalah:  $Y = 9.571 + 0.225X1 + 0.354X2$

Interpretasi koefisien regresi:

- Konstanta (9.571): Jika Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2) bernilai nol, maka Kinerja (Y) karyawan diperkirakan sebesar 9.571.
- Koefisien Kecerdasan Emosional (X1 = 0.225): Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kecerdasan Emosional akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.225, dengan asumsi variabel lain konstan. Arah hubungan ini adalah positif.
- Koefisien Kecerdasan Spiritual (X2 = 0.354): Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kecerdasan Spiritual akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.354, dengan asumsi variabel lain konstan. Arah hubungan ini juga positif.

Koefisien yang lebih besar menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap Kinerja dibandingkan Kecerdasan Emosional.

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Berdasarkan data pada tabel 5. Dapat dijelaskan bahwa :

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja:
  - a. Nilai t-hitung Kecerdasan Emosional adalah 2.093, yang lebih besar dari t-tabel (1.677).
  - b. Nilai signifikansi (p) adalah 0.000. Karena  $0.000 < 0.05$ , ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Oleh karena itu, Hipotesis Pertama (H1) diterima.
2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja:
  - a. Nilai t-hitung Kecerdasan Spiritual adalah 4.170, yang lebih besar dari t-tabel (1.677).
  - b. Nilai signifikansi (p) adalah 0.000. Karena  $0.000 < 0.05$ , ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Oleh karena itu, Hipotesis Kedua (H2) diterima.

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98,764	2	49,382	13,490	,000 <sup>b</sup>
	Residual	172,056	47	3,661		
	Total	270,820	49			

Nilai F-hitung adalah 13.490, yang lebih besar dari F-tabel (3.20). Nilai signifikansi (p) adalah 0.000. Karena  $0.000 < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank BNI (Persero) Cabang Mattoanging. Oleh karena itu, Hipotesis Ketiga (H3) diterima.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604 <sup>a</sup>	,365	,338	1,91331

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan spritual, Kecerdasan emosional

Nilai Adjusted R Square adalah 0.338. Ini berarti bahwa 33.8% variasi dalam Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual. Sisanya sebesar 66.2% ( $100\% - 33.8\% = 66.2\%$ ) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. Ini menunjukkan bahwa meskipun kecerdasan

emosional dan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan, ada banyak faktor lain yang juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### ***Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja***

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini didukung oleh nilai t-hitung sebesar 2.093 yang lebih besar dari t-tabel (1.677), serta nilai signifikansi (p) sebesar 0.000 yang jauh lebih kecil dari ambang batas 0.05. Koefisien regresi positif (0.225) menegaskan adanya hubungan searah: semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Ini mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam memahami dan mengelola emosi, baik diri sendiri maupun orang lain, merupakan faktor penting yang membedakan tingkat kinerja di tempat kerja.

Interpretasi ini selaras dengan teori dan penelitian sebelumnya yang secara konsisten menyoroti peran krusial kecerdasan emosional dalam ranah profesional. Daniel Goleman (1995), salah satu pionir dalam studi ini, menekankan bahwa kecerdasan emosional mencakup kompetensi seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Karyawan dengan kesadaran diri yang tinggi mampu mengenali kekuatan dan kelemahan emosional mereka, memungkinkan mereka untuk merespons situasi kerja dengan lebih bijaksana. Kemampuan pengaturan diri yang baik membantu mereka mengelola stres dan tekanan, mencegah emosi negatif memengaruhi produktivitas.

Lebih lanjut, dampak positif kecerdasan emosional pada kinerja dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Karyawan yang cerdas secara emosional cenderung lebih efektif dalam berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja dan atasan, yang menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung pencapaian tujuan tim (Boyatzis et al., 2017). Empati memungkinkan mereka memahami kebutuhan dan perspektif orang lain, sehingga meningkatkan kualitas layanan pelanggan dan efektivitas dalam negosiasi atau penyelesaian konflik. Motivasi diri, sebagai salah satu komponen EQ, mendorong karyawan untuk proaktif, berinisiatif, dan gigih dalam menghadapi tantangan, yang secara langsung berkorelasi dengan peningkatan output dan kualitas kerja.

Studi-studi terbaru juga menguatkan temuan ini. Misalnya, sebuah meta-analisis yang dilakukan oleh O'Boyle et al. (2011) menemukan hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja kerja di berbagai profesi. Mereka menyimpulkan bahwa EQ tidak hanya penting untuk peran yang membutuhkan interaksi interpersonal tinggi, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas kerja secara umum melalui peningkatan adaptabilitas dan resiliensi. Penelitian oleh Zeidner et al. (2009) juga menunjukkan bahwa individu dengan EQ tinggi lebih mampu mengelola tekanan kerja dan mempertahankan fokus, yang merupakan kunci untuk kinerja yang konsisten dan unggul. Dengan demikian, temuan penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa pengembangan kecerdasan emosional pada karyawan bukan lagi sekadar "kemampuan pelengkap", melainkan fondasi vital yang secara signifikan memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja mereka. Organisasi yang berinvestasi dalam pelatihan kecerdasan emosional dapat diharapkan untuk menuai manfaat dalam bentuk peningkatan kinerja individu maupun kolektif, menciptakan tenaga kerja yang lebih tangguh, adaptif, dan kolaboratif dalam menghadapi kompleksitas dunia kerja.

### ***Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja***

Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini didukung oleh nilai t-hitung sebesar 4.170 yang secara substansial lebih besar dari t-tabel (1.677), serta nilai signifikansi (p) sebesar 0.000, yang sangat jauh di bawah ambang batas 0.05. Koefisien regresi positif (0.354) dengan kuat mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai. Bahkan, pengaruh kecerdasan spiritual ini tampak lebih kuat dibandingkan kecerdasan emosional dalam model regresi yang diuji.

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya dimensi spiritual dalam konteks profesional, melampaui kerangka kognitif dan emosional tradisional. Kecerdasan spiritual melibatkan kemampuan individu untuk menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan, serta untuk menyelaraskan nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi (Zohar & Marshall, 2017). Karyawan yang cerdas secara spiritual cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang 'mengapa' mereka melakukan pekerjaan, yang pada gilirannya dapat memicu motivasi intrinsik yang kuat dan ketahanan dalam menghadapi tantangan. Mekanisme di balik pengaruh positif ini dapat dijelaskan dari beberapa sudut pandang. Karyawan dengan kecerdasan spiritual yang tinggi seringkali menunjukkan tingkat integritas, etika, dan tanggung jawab yang lebih tinggi, yang merupakan fondasi penting bagi kinerja yang berkualitas dan dapat diandalkan (Fry, 2003). Mereka cenderung lebih berorientasi pada tujuan jangka panjang dan memiliki perspektif yang lebih luas terhadap pekerjaan mereka, melihatnya sebagai kontribusi terhadap sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri. Hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi dan mengurangi turnover intention, karena mereka merasa memiliki 'panggilan' dalam pekerjaan mereka.

Penelitian kontemporer juga semakin mendukung relevansi kecerdasan spiritual dalam kinerja. Studi oleh Saragih. (2017) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Mereka berargumen bahwa ketika karyawan merasakan adanya makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, hal itu akan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik. Demikian pula, Amram dan Dryer (2008) menyoroti bahwa kecerdasan spiritual membantu individu beradaptasi dengan perubahan, menunjukkan kepemimpinan yang etis, dan memupuk hubungan yang lebih dalam, yang semuanya berdampak pada efektivitas dan produktivitas.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat argumen bahwa kecerdasan spiritual bukan hanya fenomena personal, melainkan aset organisasi yang berharga yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, serta menghargai nilai-nilai spiritual, kemungkinan besar akan memiliki tenaga kerja yang lebih termotivasi, berdedikasi, dan berkinerja tinggi. Ini menunjukkan pergeseran paradigma dalam manajemen sumber daya manusia, dari sekadar fokus pada keterampilan teknis dan emosional, menuju pemahaman yang lebih holistik tentang potensi manusia di tempat kerja.

### ***Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Secara Simultan terhadap Kinerja***

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh nilai F-hitung sebesar 13.490 yang jauh lebih besar dari F-tabel (3.20), serta nilai signifikansi (p) sebesar 0.000 yang secara signifikan lebih kecil dari ambang batas 0.05. Lebih lanjut, nilai Adjusted R Square sebesar 0.338 menunjukkan bahwa 33.8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan secara kolektif oleh kedua variabel kecerdasan ini. Ini mengindikasikan bahwa dimensi batin individu, yang mencakup aspek emosional dan spiritual, memiliki kekuatan eksplanasi yang substansial terhadap performa kerja.

Interpretasi ini menguatkan argumen bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi kompleks berbagai faktor, di mana kecerdasan emosional dan spiritual berperan sebagai pilar fundamental. Ketika karyawan memiliki kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi mereka (EQ) sambil juga menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka (SQ), mereka menjadi individu yang lebih utuh dan termotivasi. Sinergi antara kedua kecerdasan ini menciptakan fondasi yang kuat bagi karyawan untuk menghadapi tekanan kerja, membangun hubungan yang produktif, dan berkontribusi secara maksimal kepada organisasi (Amram & Dryer, 2008). Kecerdasan emosional membantu karyawan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan eksternal dan dinamika interpersonal, sedangkan kecerdasan spiritual memberikan kompas internal untuk integritas, ketahanan, dan dedikasi.

Secara simultan, kedua kecerdasan ini menyediakan paket kompetensi yang komprehensif bagi karyawan. Kemampuan untuk mengelola frustrasi dan tekanan (EQ) menjadi lebih efektif ketika didukung oleh rasa tujuan yang mendalam (SQ) yang mencegah burnout dan menjaga motivasi tetap tinggi (Schaufeli & Bakker, 2004). Demikian pula, keterampilan kolaborasi dan empati (EQ) akan semakin kuat apabila dilandasi oleh nilai-nilai kebersamaan dan keinginan untuk memberikan kontribusi positif (SQ). Karyawan yang mengintegrasikan kedua kecerdasan ini tidak hanya mampu tampil baik secara teknis, tetapi juga secara adaptif, etis, dan dengan semangat yang berkelanjutan.

Implikasi dari temuan simultan ini sangat penting bagi organisasi. Ini berarti bahwa upaya pengembangan karyawan tidak seharusnya hanya terfokus pada keterampilan kognitif atau teknis semata. Sebaliknya, pendekatan yang holistik yang mencakup pengembangan kecerdasan emosional dan spiritual akan menghasilkan dampak yang lebih signifikan pada kinerja. Investasi dalam pelatihan yang meningkatkan EQ (misalnya, mindfulness, manajemen stres, komunikasi efektif) dan program yang menumbuhkan SQ (misalnya, coaching yang berorientasi nilai, volunteerism, atau kegiatan yang mendorong refleksi tujuan hidup dan kerja) dapat secara kolektif mendorong karyawan untuk mencapai potensi kinerja tertinggi mereka (Fry, 2003; Goleman, 2015).

Meskipun model ini menjelaskan 33.8% variasi kinerja, sisa 66.2% variasi kinerja masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah fenomena multifaset yang dipengaruhi oleh berbagai variabel tambahan, seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan karakteristik pribadi lainnya. Namun, kontribusi signifikan dari kecerdasan emosional dan spiritual secara simultan menegaskan bahwa dimensi batin individu adalah pendorong kinerja yang kuat dan tidak dapat diabaikan. Penelitian mendatang dapat mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor lain ini berinteraksi dengan kecerdasan emosional dan spiritual dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal.

## Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dimensi batin kinerja karyawan melalui eksplorasi pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan, khususnya pada PT. Bank BNI (Persero) Cabang Mattoanging, Makassar. Berdasarkan analisis data yang komprehensif, beberapa kesimpulan kunci dapat ditarik:

Pertama, kecerdasan emosional terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Temuan ini konsisten dengan literatur yang ada, menegaskan bahwa kemampuan seorang karyawan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain—seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial—merupakan fondasi penting bagi efektivitas kerja. Karyawan yang cerdas secara emosional lebih mampu beradaptasi, berkolaborasi, dan mengelola tekanan di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja.

Kedua, kecerdasan spiritual juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Ini menyoroti bahwa dimensi transenden dalam diri individu, yaitu kemampuan untuk menemukan makna, tujuan, dan nilai-nilai luhur dalam pekerjaan, adalah pendorong kinerja yang kuat. Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi cenderung menunjukkan integritas, ketahanan, dan motivasi intrinsik yang lebih besar, karena mereka melihat pekerjaan mereka sebagai kontribusi terhadap sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri. Temuan ini bahkan mengindikasikan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual sedikit lebih dominan dibandingkan kecerdasan emosional dalam model yang diuji.

Ketiga, dan yang paling penting, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua dimensi batin ini bekerja secara sinergis, saling melengkapi untuk membentuk individu yang berkinerja unggul. Model penelitian ini mampu menjelaskan 33.8% variasi dalam kinerja karyawan, menunjukkan bahwa meskipun faktor lain juga berperan, aspek emosional dan spiritual adalah prediktor kinerja yang substansial. Integrasi kedua kecerdasan ini memungkinkan karyawan untuk tidak hanya tampil baik secara teknis dan sosial, tetapi juga untuk menemukan makna dan tujuan yang berkelanjutan dalam kontribusi mereka.

Dengan demikian, penelitian ini secara jelas menggarisbawahi bahwa kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan kognitif dan teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas batin mereka. Organisasi yang ingin mengoptimalkan kinerja karyawannya perlu mengadopsi pendekatan holistik yang mencakup pengembangan kedua kecerdasan ini. Ini dapat diwujudkan melalui program pelatihan kecerdasan emosional dan penciptaan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan menemukan tujuan dan nilai dalam pekerjaan mereka.

Meskipun hasil ini memberikan wawasan yang berharga, perlu diingat adanya potensi masalah heteroskedastisitas pada variabel kecerdasan spiritual yang teridentifikasi, yang mungkin memerlukan penanganan lebih lanjut dalam penelitian mendatang untuk memastikan keandalan inferensi statistik. Namun, temuan ini secara meyakinkan mendukung pentingnya memah

## Daftar Pustaka

- Amram, Y., & Dryer, C. (2008). The Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS): Development and Preliminary Validation. In L. L. Wang, & D. D. C. W. S. (Eds.), *The 116th Annual Convention of the American Psychological Association*, Boston, MA.

- Bar-On, R. (1997). The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A Measure of Emotional Intelligence. *Multi-Health Systems*
- Boyatzis, R. E., Rochford, C., & Cavallo, C. (2017). Developing Emotional, Social, and Cognitive Intelligence Competencies in Leaders: A Study of the Link to Performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(3), 282-299.
- Fry, L. W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(5-6), 693-727.
- Goleman, Daniel. (2015). "Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Kinerja". PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- King, D. B. (2008). *Rethinking Spiritual Intelligence: A Definition, Model, and Measure*. [Unpublished doctoral dissertation]. Trent University.
- O'Boyle Jr., E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The Relation Between Emotional Intelligence and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788-818.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saragih, Eva Hotnaidah. (2017). "Kecerdasan Spiritual dan Pengaruhnya terhadap Kinerja". Artikel, <http://badruddin69.wordpress.com>, diakses pada tanggal 6 November 2009.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Burnout: A Longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 293-301.
- Zohar, D. Marshall, I. (2017). *SQ: "Kecerdasan Spiritual"*. Bandung: Mizan.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2009). *What We Know about Emotional Intelligence: How It Affects Learning, Work, Relationships, and Our Mental Health*. MIT Press.