



Analisis Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan**Heru Kurniawan***herukurniawan@universitas-bth.ac.id*

Universitas BTH, Kota Tasikmalaya

Alya Fauziah Maulida*fauziahalya13@gmail.com*

Universitas BTH, Kota Tasikmalaya

A.Latif Nugraha*abdullatif543@gmail.com*

Universitas BTH, Kota Tasikmalaya

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual dipandang sebagai kemampuan seseorang dalam mengenali dan mengelola dimensi spiritual dalam kehidupan sehari-hari, yang berhubungan dengan makna hidup, nilai-nilai moral, dan keterhubungan dengan lingkungan serta sesama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 98 karyawan dari berbagai Perusahaan/ bidang usaha di kota Tasikmalaya. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik regresi linier untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam pekerjaannya.

Kata Kunci: Kecerdasan Spiritual, Kinerja Karyawan, Pengaruh Linier

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi, dan berbagai penelitian telah membuktikan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mulai mendapat perhatian adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual merujuk pada kemampuan individu untuk memahami, menghayati, dan menerapkan nilai-nilai spiritual dalam kehidupan mereka, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik dapat menghadapi stres pekerjaan dengan lebih baik, memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, dan dapat menjalin hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan atasan. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis bagaimana kecerdasan spiritual dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka**A. Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan spiritual didefinisikan oleh Zohar dan Marshall (2000) sebagai kemampuan untuk menghadapi pertanyaan besar dalam kehidupan dan menemukan makna dalam berbagai pengalaman. Menurut mereka, kecerdasan ini mencakup

kemampuan untuk memahami nilai-nilai etis, merasa terhubung dengan orang lain dan lingkungan, serta memiliki kedamaian batin yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik. Kecerdasan spiritual (*spiritual intelligence*) merujuk pada kemampuan seseorang untuk memahami dan mengintegrasikan dimensi spiritual dalam kehidupan mereka, yang mencakup pemahaman tentang makna hidup, tujuan, serta hubungan mereka dengan dunia dan orang lain.

Beberapa indikator utama dalam kecerdasan spiritual meliputi Zohar & Marshall (2000):

1. Kesadaran Diri dan Pencarian Makna
Indikator: Kemampuan untuk memahami dan menyadari tujuan hidup, nilai-nilai inti, serta menghubungkan tindakan dan keputusan dengan makna yang lebih besar. Individu dengan kecerdasan spiritual cenderung mencari arti dari pengalaman hidup mereka dan berusaha untuk menemukan tujuan yang lebih tinggi.
2. Keharmonisan dan Keterhubungan dengan Orang Lain
Indikator: Kemampuan untuk merasakan dan menghargai keterhubungan dengan orang lain dan dunia sekitar. Individu dengan kecerdasan spiritual sering merasa terhubung dengan sesama, memiliki empati, serta mampu bekerja dalam harmoni dengan berbagai latar belakang.
3. Kesabaran dan Ketahanan dalam Menghadapi Tantangan
Indikator: Kemampuan untuk tetap tenang, sabar, dan optimis ketika menghadapi kesulitan atau tantangan. Individu dengan kecerdasan spiritual dapat melihat setiap kesulitan sebagai kesempatan untuk berkembang, serta memiliki ketahanan mental untuk tetap positif.
4. Nilai-Nilai Etis dan Moralitas
Indikator: Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai moral yang kuat, seperti integritas, kejujuran, dan keadilan. Individu dengan kecerdasan spiritual cenderung membuat keputusan yang etis dan menghormati prinsip-prinsip moral, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang tercermin dalam kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, termasuk kemampuan profesional, motivasi, serta faktor psikologis seperti kecerdasan spiritual, kecerdasan *adversity* dll.

Hubungan antara Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Karyawan.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dapat memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan kecerdasan spiritual yang tinggi cenderung memiliki kejelasan nilai dan tujuan hidup, yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan efisiensi dalam bekerja.

Metodologi Penelitian

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian kali ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja UMKM yang berada di wilayah Kota Tasikmalaya. Jumlah UMKM yang dapat diteliti pada waktu penelitian berjumlah 20 UMKM yang melaksanakan usaha di bidang Mode/Fashion (2), Kuliner (8), Bengkel/Elektronik (3), dan lainnya (2). Sementara total karyawan yang ada berjumlah 98 orang. Tempat dan penelitian adalah terletak di Kota Tasikmalaya dan waktu penelitian mulai dari Juli 2024. Teknik pengumpulan data meliputi 1) observasi, 2) wawancara, 3) dokumentasi yang menghimpun data primer karena didapat langsung dari subjek penelitian. Penyajian data penelitian sesuai dengan tujuan penelitian adalah dengan menggunakan Teknik pengolahan distribusi untuk kepentingan analisis melalui persentase data dengan menggunakan rumus sebagai berikut;

$$P=FN \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase

F = Frekuensi kemunculan data

N = Jumlah total responden

Kesimpulan dari hasil persentase dianalisis berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kajian pustaka serta penalaran peneliti. Kemudian selanjutnya dipaparkan dalam pembahasan sehingga dapat untuk dijadikan suatu kesimpulan dan saran

B. Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi

Menurut Kuncoro (2013), populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari atau menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua orang yang terlibat dalam bisnis Kota Tasikmalaya

Sampel

Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka bisa diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi (Kuncoro, 2013). Berdasarkan jumlah populasi yang didapatkan tidak lebih dari 100 orang respondent. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2011). Penelitian ini sampel yang di ambil adalah sebagian dari jumlah populasi yaitu sebagian UMKM Kec. Tamansari, Kota Tasikmalaya

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara cara yang ditempuh peneliti dalam pengumpulan data (Mulyadi, 2016: 121). Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini dengan pembagian kuesioner kepada responden yang telah ditentukan.

➤ Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui:

1. Studi Pustaka (*Library Research*).
Study Pustaka adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sejumlah buku-buku, majalah, liflet yang berkenaan dengan masalah dan tujuan penelitian. Buku tersebut dianggap sebagai sumber data yang akan diolah dan dianalisa seperti yang banyak dilakukan oleh ahli sejarah, sastra dan bahasa (Danial A.R, 2009: 80). Sumber pustaka tersebut digunakan penulis untuk memperoleh data yang bersifat teoritis agar penelitian yang dilakukan bisa lebih mudah dijalankan.
2. Studi Lapangan (*Field Research*).
 - a. Observasi
Sutrisno mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya adalah proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2016: 145).
 - b. Wawancara
Esterberg menegemukakan “Wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga bisa dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu” (Sugiyono, 2015: 72).

Pembahasan

Hasil analisis data didapat berdasar atas informasi dari karyawan UMKM di Kota Tasikmalaya yang masuk dalam penelitian yaitu berjumlah 20 UMKM dan total pegawainya adalah 98 orang. Analisis data yang akan penulis kaji adalah 4 indikator yang mewakili faktor yang diteliti dalam menunjang kinerja pegawai yaitu, Inisiatif individual, Toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, dan kontrol alat yang dipakai.

Kesadaran Diri dan Pencarian Makna. Kesadaran Diri dan Pencarian Makna pada karyawan UMKM di Kota Tasikmalaya terdiri dari tiga kategori yaitu; rendah, sedang dan tinggi. Hasil perhitungan faktor Inisiatif individual disajikan dalam tabel berikut, Tabel 1 Kesadaran Diri dan Pencarian Makna

| Kesadaran Diri dan Pencarian Makna | Persentase (%) |
|---|-----------------------|
| Rendah | 35.6 % |
| Sedang | 45,8% |
| Tinggi | 18.6% |

Sumber: Subjek Penelitian 2024

Berdasar pada tabel tersebut diketahui **Kesadaran Diri dan Pencarian Makna** untuk karyawan UMKM di Kota Tasikmalaya sebagian besar atau 45.8% berada dalam kateori sedang, 35.6% dalam kategori rendah, dan 18.6% dalam kategori tinggi

Faktor kedua, Keharmonisan dan Keterhubungan dengan Orang Lain. Para karyawan atau pekerja UMKM Kota Tasikmalaya masih minim sekali terkait dengan **Keharmonisan dan Keterhubungan dengan Orang Lain.** Berikut Rentang Toleransi

terhadap **Keharmonisan dan Keterhubungan dengan Orang Lain** Pengusa/ pekerja UMKM di Kota Tasikmalaya adalah sbb:

Tabel 2 Keharmonisan dan Keterhubungan dengan Orang Lain

| Keharmonisan dan Keterhubungan dengan Orang Lain | Persentase (%) |
|--|----------------|
| Tidak Harmonis | 46,4% |
| Cukup Harmonis | 42,9% |
| Harmonis | 10,7% |

Sumber: Subjek Penelitian 2024

Berdasar atas tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas atau tepatnya 46.45% dari total pekerja UMKM Kota, Kota Tasikmalaya rendah tentang Keharmonisan dan Keterhubungan dengan Orang Lain. Hanya 10.7 % yang harmonis, dan sisanya 42.9% cukup harmonis, 46.4 tidak harmonis

Faktor selanjutnya adalah Kesabaran dan Ketahanan dalam Menghadapi Tantangan untuk karyawan UMKM di Kota Tasikmalaya. Berikut ini adalah **Kesabaran dan Ketahanan dalam Menghadapi Tantangan**:

Tabel 3 Kesabaran dan Ketahanan dalam Menghadapi Tantangan

| Kesabaran dan Ketahanan dalam Menghadapi Tantangan | Persentase (%) |
|--|----------------|
| Kurang | 62.5% |
| Cukup | 29.8% |
| Tinggi | 7.7% |

Sumber: Subjek Penelitian 2024

Berdasar atas tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat Kesabaran dan Ketahanan dalam Menghadapi Tantangan untuk pegawai UMKM 62.5% masuk pada kategori kurang, 29.8% masuk pada kategori cukup, dan hanya 7.7% masuk pada kategori tinggi.

Faktor yang keempat yang dijadikan indikator kecerdasan spiritual adalah Nilai Etis dan Moralitas untuk karyawan UMKM di Kota Tasikmalaya

Tabel 4 Nilai Etis dan Moralitas

| Nilai Etis dan Moralitas | Persentase (%) |
|--------------------------|----------------|
| Kurang | 12.4% |
| Cukup | 76.7% |
| Tinggi | 10.9% |

Sumber: Subjek Penelitian 2024

Berdasar atas tabel tersebut dapat diketahui bahwa indikator nilai dan moralitas, mayoritas pegawai UMKM masuk kategori cukup, yaitu sebesar 76.7%, 12.4 % masuk kategori kurang, dan 10.9% masuk kategori tinggi.

PEMBAHASAN

Berdasar data diatas diketahui **Kesadaran Diri dan Pencarian Makna** untuk karyawan UMKM di Kota Tasikmalaya sebagian besar atau 45.8% berada dalam kateori sedang,

35.6% dalam kategori rendah, ini artinya tugas manajemen untuk melakukan pembinaan harus ditingkatkan. Hanya 18.6% dalam kategori tinggi, ini merupakan angka yang sangat kecil sekali. Jika angka kesadaran Diri dan pencarian makna bisa ditingkatkan harapannya kinerja bisa semakin meningkat. Berdasar data diatas diketahui 46.4.5% dari total pekerja UMKM Kota, Kota Tasikmalaya rendah tentang Keharmonisan dan Keterhubungan dengan Orang Lain. Hanya 10.7 % yang harmonis, dan sisanya 42.9% cukup harmonis, sebanyak 46.4% tidak harmonis. Rendahnya keharmonisan dan keterhubungan dengan orang lain ini sangat menghambat produktifitas/ kinerja karyawan. Berdasar data diatas diketahui bahwa tingkat Kesabaran dan Ketahanan dalam Menghadapi Tantangan untuk pegawai UMKM 62.5% masuk pada kategori kurang, hal ini sangat membahayakan untuk kepentingan organisasi, nilai 29.8% masuk pada kategori cukup, dan hanya 7.7% masuk pada kategori tinggi. Kesabaran dan ketahanan dalam menghadapi tantangan tergolong sangat kecil sekali, hal ini sangat berdampak terhadap kinerja dan juga beresiko terhadap kelangsungan organisasi. Berdasar tabel tersebut dapat diketahui bahwa indikator nilai dan moralitas, mayoritas pegawai UMKM masuk kategori cukup, yaitu sebesar 76.7%, bahkan yang 12.4 % masuk kategori kurang, dan 10.9% masuk kategori tinggi, Kategori kurang pada indikator nilai dan moralitas sangat berbahaya terhadap budaya organisasi, karena ini bisa merusak budaya yang sudah ada dan bisa membentuk nilai baru yang tidak baik untuk organisasi, yang akhirnya berdampak pada turunnya produktifitas kerja.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan bagi perusahaan untuk Melakukan program pelatihan yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis, tetapi juga mengintegrasikan elemen kecerdasan spiritual. Terutama yang bisa mendorong hal-hal sebagai berikut

1. Karyawan bisa meningkatkan pemahaman yang jelas tentang tujuan hidup mereka dan hubungan pekerjaan mereka dengan nilai-nilai pribadi dan makna yang lebih luas.
2. Karyawan bisa meningkatkan empati dan memiliki kemampuan untuk bekerja dalam tim, menjaga hubungan interpersonal yang sehat, dan menunjukkan rasa hormat terhadap orang lain.
3. Karyawan bisa meningkatkan dan mampu mengelola stres dengan baik, tetap fokus pada tujuan meskipun menghadapi hambatan atau tekanan.
4. Karyawan bisa meningkatkan konsistensi dalam bertindak sesuai dengan nilai moral perusahaan dan selalu mengambil keputusan yang adil dan benar, meskipun mungkin tidak populer atau menguntungkan secara langsung.

Referensi

- Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *SQ: Spiritual Intelligence, the Ultimate Intelligence*. Bloomsbury Publishing.
- King, D. B. (2008). *Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, and measure*. Unpublished doctoral dissertation, Trent University, Ontario, Canada.

- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. Handbook of industrial and organizational psychology
- Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The Resilience Factor: 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles*. Three Rivers Press.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. Handbook of industrial and organizational psychology
- Luthans, F. (2002). *The need for and meaning of positive organizational behavior*. Journal of Organizational Behavior, 23(6), 695-706.