

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu dan Perbedaan Calon Penelitian

no	Nama Peneliti	Judul	Indikator Penelitian dan Teori yang Digunakan	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Effendi Fitriyanto (2005)	Aplikasi Emotional Spiritual Quotient (ESQ) Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT TASPEN (Persero) Cabang Malang	- Nilai dasar ESQ (Ary Ginanjar, 2001): 1. Jujur 2. Tanggung jawab 3. Visioner 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Adil 7. Peduli	Kualitatif Deskriptif	a. Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia pihak manajemen PT TASPEN (Persero) cabang Malang memasukkan nilai-nilai kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) dengan metode pelatihan yang terbagi menjadi tiga bagian, yaitu: outing, pelayanan prima, dan ESQ. b. Manfaat dari pelatihan ESQ sangat besar dalam meningkatkan etos kerja karyawan itu dapat dibuktikan dari segi penyelesaian tugas serta dari kedisiplinan dan cara berpakaian karyawan. Mereka cenderung berpakaian resmi dan rapi sesuai dengan peraturan kepegawaian dari pihak PT TASPEN (Persero) cabang Malang. Melihat

					<p>manfaat-manfaat dari pelatihan ESQ tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa pelatihan ESQ sangat penting dan harus diterapkan karena akan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia khususnya moral karyawan.</p>
2.	Nanang Kosim (2007)	<p>Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Guru Sdit Nur Fatahillah Pondok Benda Buaran Serpong</p>	<p>- Kecerdasan Emosional (Daniel Goleman, 2003)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengenalan diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Ketrampilan Sosial <p>- Kinerja Guru (Cece Wijaya dan Tabrani Rusyan)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemantapan dan integrasi pribadi 2. Peka terhadap perubahan dan pembaharuan 3. Berfikir alternatif 4. Adil, jujur, dan objektif 5. Disiplin dalam melaksanakan tugas 6. berusaha memperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya 7. Simpatik, menarik, luwes, dan bijaksana 	<p>Analisis Korelasi</p>	<p>a. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru SDIT Nur fatahillah yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan dari koefisien korelasi yaitu $r_{xy} = 0,675 > 0,361$.</p> <p>b. Kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh hasil dari perhitungan koefisien determinan, dengan perolehan nilai sebesar 45,5% dengan demikian 50,5% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lainnya</p>

			8. berwibawa		
3.	Moch Syahzuddin Aziz (2010)	Pengaruh Nilai Dasar ESQ Terhadap Perilaku Kerja Karyawan Bandung Sport Group Kota Malang	<p>- Nilai dasar ESQ (Ary Ginanjar, 2001)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jujur 2. Tanggung jawab 3. Visioner 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Adil 7. Peduli <p>- Perilaku Kerja (Michone & Schene, 2004)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dan keahlian 2. Demografi 3. Latar belakang 4. Kepemimpinan 5. Penghargaan 6. Struktur organisasi 7. Desain perusahaan 8. Persepsi 	Standarisasi	<p>a. Dari penelitian yang dilakukan diketahui bahwa dari 17 responden didapatkan 3 orang (17,6 %) berada pada pengaruh Nilai Dasar ESQ yang tinggi, 11 orang (64,8 %) berada pada kategori sedang dan 3 orang (17,6 %) memiliki pengaruh Nilai Dasar ESQ yang cukup rendah.</p> <p>b. Dari penelitian yang dilakukan diketahui bahwa dari 17 responden didapatkan 3 orang (17,6 %) memiliki Perilaku Kerja yang tinggi, 11 orang (64,8%) memiliki Perilaku Kerja yang sedang dan 3 orang (17,6 %) memiliki Perilaku Kerja yang cukup rendah.</p> <p>c. Diketahui pengaruh nilai dasar ESQ karyawan terhadap perilaku kerja adalah 465.618 (F) dengan nilai determinan (R) 0,984, serta nilai p (sig)0,000 yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan antara nilai dasar ESQ karyawan terhadap perilaku kerja karyawan. Dari</p>

					hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi pengaruh nilai dasar ESQ karyawan maka semakin tinggi pula perilaku kerja karyawan Bandung Sport Group Kota Malang.
4.	Sesilia Dwi Rini Waryanti (2011)	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)	<ul style="list-style-type: none"> - Kecerdasan Emosional (Daniel Goleman, 2003) <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengenalan diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Ketrampilan Sosial Kecerdasan Spiritual (Sukidi, 2002) <ol style="list-style-type: none"> 1. Jujur 2. Keterbukaan 3. Pengetahuan diri 4. Fokus pada kontribusi 5. Spiritual non dogmatis - Kinerja Karyawan (Bernadin, 1993) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> a. Secara simultan kecerdasan emosional (EQ), dan kecedasan spiritual (SQ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan b. Secara parsial kecerdasan emosional (EQ), dan kecredasan spiritual (SQ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Saddam Amir Husain (2012)	Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual	<ul style="list-style-type: none"> - Kecerdasan Emosional (Daniel Goleman, 2003) <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengenalan diri 2. Pengaturan diri 	Analisis Regresi Linear Berganda	Penelitian akan/ sedang dilakukan

		(SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Kantor DISPENDA (Dinas Pendapatan Daerah) Kota Malang	3. Motivasi 4. Empati 5. Ketrampilan Sosial - Kecerdasan Spiritual (Kombinasi) Pasiak, 2001 1. Integritas diri 2. Penghormatan (komitmen) pada kehidupan Zohar dan Marshal, 2001 1. Keengganan menyebabkan kerugian yang tidak perlu 2. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan - Kinerja Karyawan (Mathis dan Jackson, 2002) 1. Kualitas <i>output</i> 2. Kuantitas <i>output</i> 3. Jangka waktu <i>output</i> 4. Kehadiran ditempat kerja 5. Sikap kooperatif (kemampuan Kerjasama)		
--	--	---	--	--	--

Sumber: dari berbagai sumber dan diolah

Atas dasar hasil penelitian diatas, maka peneliti ingin membandingkan persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan dari berbagai aspek sebagai berikut:

1. Penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian Effendi Fitriyanto (2005)

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Effendi Fitriyanto ditahun 2005 adalah sama-sama menggunakan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual didalamnya, namun teori yang digunakan oleh peneliti dengan Effendi Fitriyanto berbeda, Effendi Fitriyanto menggunakan teori dari Ary Ginanjar Agustian yang menghasilkan beberapa indikator yang meliputi Jujur, Tanggung jawab, Visioner , Disiplin, Kerjasama, Adil, dan Peduli. Sedangkan teori yang digunakan pada penelitian yang sekarang adalah teori dari Daniel Goleman untuk kecerdasan emosionalnya dan teori kombinasi dari Zohar & Marshal, dan Pasiak untuk kecerdasan Spiritualnya yang menghasilkan beberapa indikator, seperti yang tercantum pada tabel diatas. Perbedaan yang lain adalah terletak pada metode analisis data. Penelitian Effendi Fitriyanto menggunakan metode kualitatif deskriptif, yang menggambarkan bagaimana penerapan nilai dasar ESQ dalam organisasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja.

2. Penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian Nanang Kosim (2007)

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanang Kosim ditahun 2007 adalah sama-sama menggunakan variabel kecerdasan emosional didalamnya dan teori yang digunakannya pun sama yaitu teori dari Daniel Goleman, namun di penelitian yang akan dilakukan ditambah variabel

kecerdasan spiritual dari Zohar & Marshal dan Pasiak, dari variabel kerjanya pun berbeda, penelitian yang akan dilakukan menggunakan teori dari Mathis dan Jackson yang menghasilkan lima indikator, sedangkan penelitian nanang kosim menggunakan variabel kinerja guru teori dari Cece Wijaya dan Tabrani Rusyan. Perbedaan yang lain adalah terletak pada metode analisis data. Penelitian Nanang Kosim menggunakan metode korelasi, yang ingin menunjukkan bagaimana hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja.

3. Penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian Moch Syahzuddin Aziz (2010)

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Moch Syahzuddin Aziz ditahun 2010 adalah sama-sama menggunakan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual didalamnya, namun teori yang digunakan oleh peneliti dengan Moch Syahzuddin Aziz berbeda, Moch Syahzuddin Aziz menggunakan teori dari Ary Ginanjar Agustian yang menghasilkan beberapa indikator yang meliputi Jujur, Tanggung jawab, Visioner , Disiplin, Kerjasama, Adil, dan Peduli. Sedangkan teori yang digunakan pada penelitian yang sekarang adalah teori dari Daniel Goleman untuk kecerdasan emosionalnya dan teori dari Zohar & Marshal dan Pasiak untuk kecerdasan Spiritualnya yang menghasilkan beberapa indikator, seperti yang tercantum pada tabel diatas. Perbedaan yang lain adalah terletak pada

metode analisis data. Penelitian Moch Syahzuddin Aziz menggunakan metode analisis standarisasi, yang menggambarkan bagaimana korelasi nilai dasar ESQ dengan perilaku kerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja.

4. Penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian Sesilia Dwi Rini Waryanti 2011

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Sesilia Dwi Rini Waryanti ditahun 2011 adalah sama-sama menggunakan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual didalamnya, teori yang digunakan untuk variabel kecerdasan emosional pun sama yaitu dari Daniel Goleman, namun teori yang digunakan oleh peneliti di penelitian yang akan dilakukan di variabel kecerdasan spiritual dan kinerja berbeda dengan Sesilia Dwi Rini Waryanti, Sesilia Dwi Rini Waryanti menggunakan teori dari Sukidi untuk kecerdasan spiritual dan Bernadin untuk kinerja, Sedangkan teori yang digunakan pada penelitian yang sekarang adalah teori dari Zohar dan Marshal untuk kecerdasan spiritualnya dan teori dari Mathis & Jackson untuk kinerja yang menghasilkan beberapa indikator yang berbeda, seperti yang tercantum pada tabel diatas.

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, Mangkunegara (2005: 9). Definisi kinerja sumber daya manusia dinyatakan oleh beberapa ahli, diantaranya: Rivai (2004: 309) berpendapat, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Tika (2006: 121) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Dessler (1993) dalam Waryanti (2011: 10) menyatakan kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan, Wirawan (2009: 5) menyatakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Mangkunegara (2000: 67) menjelaskan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Untuk menghindari subyektifitas penilaian terhadap seorang karyawan, diperlukan pengukuran kinerja secara formal dengan format atau acuan yang transparan yang diketahui oleh karyawan secara keseluruhan. Sehingga seseorang dapat merencanakan keberhasilan karirnya dengan mengacu pada sistem penilaian kinerja yang diterapkan.

Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam beberapa tingkatan, yaitu tingkatan kerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Kinerja yang tinggi dapat tercapai karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi antara anggota-anggotanya, artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu yang lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan diri dan perhatian yang sama dari pihak manajemen. Sedangkan Timpe (1999) dalam Sani (2011: 83) mengatakan kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang

telah dicapainya dengan kemampuan yang dimilikinya pada kondisi tertentu. dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah dibebankan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pada suatu periode waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawabnya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Karyawan

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Winardi (1996: 150) dalam Trihandini (2005: 13) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (2000; dalam Mangkunegara, 2005: 13-14) yang merumuskan bahwa:

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowlage} + \textit{Skill}$$

Penjelasan dari rumusan kinerja di atas menurut Mangkunegara (2005: 13-14) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Simamora (2004: 500), kinerja SDM dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- (1) faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi;
- (2) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi;
- (3) faktor organisasi yang terdiri sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Menurut Dale Timple (1992; dalam Mangkunegara, 2005: 15), faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sejalan dengan itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia menurut Wirawan (2009) dalam Sesilia (2010: 10) meliputi:

- (1) faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja;
- (2) faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahkan kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi;

(3) faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi, inflasi.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu dari faktor internal diri karyawan seperti kemampuan, keahlian, motivasi, dan kepribadian. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan salah satunya ditentukan kecerdasan yang dimilikinya. Faktor yang kedua adalah faktor eksternal, baik yang berasal dari internal organisasi itu sendiri seperti kepemimpinan, iklim organisasi, dan lainnya, maupun dari eksternal organisasi seperti krisis ekonomi dan inflasi.

c. Pengertian Penilaian Kinerja

Simamora (2004: 338) mengemukakan penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2005: 10).

Rivai (2006: 309) berpendapat, bahwasannya salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-

sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Mathis dan Jackson (2002: 81) penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Lebih lanjut Mathis dan Jackson (2002: 82) mengemukakan kegunaan dari penilaian kinerja ada dua, yaitu yang pertama untuk memberikan penghargaan, seperti promosi, kompensasi, dan sebagainya. Kegunaan yang kedua yaitu untuk pengembangan potensi individu, seperti mengidentifikasi kelemahan, potensi, kebutuhan pelatihan dan sebagainya.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dapat digunakan antara lain sebagai berikut (Rivai, 2006: 311-312):

- 1) Mengetahui pengembangan karyawan, yang meliputi: identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- 2) Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja dan mengidentifikasi yang buruk
- 3) Keperluan perusahaan, yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi

untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

- 4) Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

e. Metode Penilaian Kinerja

Metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan dua pendekatan, yaitu (Rivai, 2006: 324-340):

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kerja diwaktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Dengan mengevaluasi kinerja dimasa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari upaya-upaya merka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi.

Teknik-teknik penilaian ini antara lain:

- a. Skala peringkat (*Rating Scale*), yaitu suatu metode penilaian yang dilakukan dengan melihat hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi.
- b. Daftar pertanyaan (*Cheklis*), yaitu metode penilaian yang terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.

- c. Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*), metode ini digunakan untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian.
- d. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*), yaitu pemilihan yang didasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat bagus atau sangat jelek dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Metode catatan prestasi, metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan, yang banyak digunakan terutama oleh professional

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan bergantung pada penilai, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Teknik-teknik penilaian ini antara lain:

- a. Penilaian Diri Sendiri, yaitu penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri, dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang diperbaiki pada masa yang akan datang.
- b. Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management By Objective*), yaitu penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama-sama

menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang.

- c. Penilaian Secara Psikologis, yaitu proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Seperti kemampuan intelektual (IQ), motivasi, dan sebagainya.

2.2.1.1. Indikator Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2002:78) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi:

1. Kualitas output

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas output

Yaitu menerangkan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan yang berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3. Jangka waktu output

Yaitu menerangkan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu yang telah ditentukan.

4. Kehadiran ditempat kerja

Yaitu menerangkan tentang jumlah absensi, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

5. Sikap kooperatif (bekerja sama)

Yaitu menerangkan bagaimana keadaan masing-masing individu karyawan, apakah membantu atau menghambat dari teman sekerjanya.

2.2.2. Kecerdasan Emosional

Goleman (2003: 512) berpendapat bahwa EQ adalah suatu kecerdasan yang merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Goleman (2000: xiii) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun negatif.

Awangga (2008) dalam Waryanti (2011: 18) dalam menyatakan bahwa kecerdasan emosional identifikasi atau mengenali nama-nama orang lain; mengungkapkan emosi, menilai intensitas emosi, menunda atau mengetahui perbedaan emosi. Keterampilan kognitif antara lain, mengenali isyarat dan aturan sosial atau sopan santun, introspeksi atau evaluasi diri, berpikir positif; kesadaran diri, dan menyelesaikan masalah. Sementara keterampilan perilaku meliputi kemampuan *non-verbal* (menyampaikan pesan atau emosi dengan bahasa atau isyarat tubuh) dan verbal (berbicara).

Cooper dan Sawaf (2002) dalam Sani (2011: 39) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut pemilikan perasaan untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapinya dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari. Tentu saja kecerdasan emosional tidak cukup hanya *memiliki* perasaan. Kecerdasan emosional menuntut kita untuk belajar *mengakui* dan *menghargai* perasaan-pada diri kita dan orang lain-dan untuk *menanggapinya* dengan tepat, *menerapkannya* dengan efektif informasi dan energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari.

Purba (1999: 64) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan di bidang emosi, yaitu kemampuan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain (empati). Hal tersebut seperti yang dikemukakan (Patton, 1998: 3) bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja.

Goleman (2003) dalam Waryanti (2011: 16) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan-hubungan kita. Goleman menjelaskan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu

yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Goleman juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memiliki kepuasan dan mengatur suasana hati.

Pengertian kecerdasan emosional yang lain dikemukakan oleh Mayer (1990; dalam Goleman, 2003 dalam Waryanti, 2011: 17) adalah sebagai sekelompok kemampuan mental yang membantu mengenali dan memahami perasaan-perasaan sendiri dan perasaan orang lain yang menuntun kepada kemampuan untuk mengatur perasaan-perasaan sendiri. Ada dua sisi kecerdasan emosi, yaitu kepandaian memahami emosi dan menambahkan kreativitas dan intuisi pada pikiran logis. Mayer (1990; dalam Goleman, 2003) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi berkembang sejalan dengan usia dan pengalaman dari kanak-kanak hingga dewasa, lebih penting lagi bahwa kecerdasan emosional dapat dipelajari.

Penemuan konsep EQ telah mengubah pandangan para praktisi sumber daya manusia, bahwa keberhasilan kerja bukan semata-mata didasarkan pada kecerdasan akademik yang diukur dengan IQ yang tinggi tetapi juga ada peran kecerdasan emosi didalamnya, EQ sama pentingnya dengan kecerdasan intelektual (IQ), EQ memberi kita kesadaran mengenai perasaan diri sendiri dan

perasaan orang lain. Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih dari itu juga mencerminkan kemampuan dalam mengelola ide, konsep, karya atau produk, sehingga hal itu menjadi minat bagi banyak orang (Suharsono, 2005: 120).

Kecerdasan emosional menyangkut banyak aspek penting, yaitu (Hariwijaya, 2006: 11):

- a. Kemandirian
- b. Kemampuan menyesuaikan diri agar disukai
- c. Kemampuan memecahkan masalah antar pribadi
- d. Ketekunan
- e. Empati (memahami orang lain secara mendalam)
- f. Mengendalikan amarah
- g. Rasa hormat
- h. Keramahan
- i. Kesetiakawanan
- j. Mengungkapkan dan memahami emosi

Menurut Suharsono (2005: 120-121), keuntungan yang diperoleh jika seseorang memiliki kecerdasan emosional antara lain:

- a. Kecerdasan emosional mampu menjadi alat untuk pengendalian diri, sehingga seseorang tidak terjerumus dalam tindakan-tindakan bodoh, yang merugikan dirinya sendiri dan orang lain.
- b. Kecerdasan emosional bisa diimplementasikan sebagai cara yang sangat baik untuk memasarkan atau membesarkan ide, konsep atau bahkan

sebuah produk. Dengan pemahaman tentang diri, kecerdasan emosional juga mencari cara terbaik dalam membangun *lobby*, jaringan, dan kerjasama.

- c. Kecerdasan emosional adalah modal penting bagi seseorang untuk mengembangkan bakat kepemimpinan dalam bidang apapun juga, karena setiap model kepemimpinan sesungguhnya membutuhkan visi, misi, konsep, program, atau bahkan dukungan dan partisipasi dari para anggota. Dengan bekal EQ yang dimiliki, seseorang akan mampu mendapatkan simpati dan dukungan serta kebersamaan dalam melaksanakan atau mengimplementasikan sebuah idea tau cita-cita.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kecerdasan emosional adalah

1. kemampuan untuk mengetahui perasaan sendiri sehingga mengetahui kelebihan dan kekurangannya,
2. kemampuan menangani emosi sendiri,
3. kemampuan memotivasi diri untuk terus maju,
4. kemampuan merasakan emosi dan kepribadian orang lain, dan
5. kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain.

2.2.2.1. Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2003: 513-514) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan

kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

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

1. Pengaturan Diri (*Self Management*)

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

3. Motivasi (*Self Motivation*)

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

4. Empati (*Empathy/Social awareness*)

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

5. Ketrampilan Sosial (*Relationship Management*)

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

2.2.2.2. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik. Agustian (2001: xiii) berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Daniel Goleman, seorang psikolog ternama, dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence* (Goleman 2000: 37).

Secara khusus para pemimpin perusahaan membutuhkan *EQ* yang tinggi karena dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk moral dan

disiplin para pekerja. Kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Meyer (psikologi.com, 2004: 1) dalam Trihandini (2005: 25) bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Salah satu aspek dalam kecerdasan emosi adalah motivasi. Salovey (dalam Goleman, 2000: 58), seperti yang dijelaskan sebelumnya, memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang. Hasil penelitian Boyatzis (1999: 2) dan Chermis (1998: 4) dalam Trihandini (2005: 4) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Chermis juga mengungkapkan bahwa walaupun seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang.

2.2.3. Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall (2001: 5) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan untuk melihat kapan cinta dan

pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat dari kerendahan. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan orang lain.

Macormick (1994) dalam Trihandini (2005: 27) dalam penelitiannya membedakan kecerdasan spiritual dengan religiusitas di dalam lingkungan kerja. Religiusitas lebih ditujukan pada hubungannya dengan Tuhan sedangkan kecerdasan spiritual lebih terfokus pada suatu hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya secara luas.

Menurut Pasiak (2006: 225) keutuhan spiritual dapat diperoleh melalui cara-cara antara lain:

- a. Integritas diri
- b. Penghormatan (komitmen) pada kehidupan
- c. Penyebaran kasih sayang dan cinta

Ketiga hal diatas tidak berkaitan langsung dengan ritual agama, maksudnya tidak semua orang yang rajin beribadah adalah orang yang spiritualitanya tinggi. Banyak orang yang rajin beribadah namun justru kehilangan spiritualitasnya. Hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman makna dari spiritualitas itu sendiri.

Kecerdasan spiritual digunakan untuk menghadapi masalah-masalah eksistensial, yaitu ketika orang secara pribadi merasa terpuruk, terjebak oleh kebiasaan, kekhawatiran dan masalah masa lalu akibat penyakit dan kesedihan. Kecerdasan spiritual dapat juga menjadikan orang lebih cerdas secara spiritual dalam beragama, artinya seseorang yang memiliki kecerdasan tinggi mungkin menjalankan agamanya tidak secara picik, eksklusif, fanatik atau prasangka. Kecerdasan spiritual juga memungkinkan orang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal, serta menjembatani kesenjangan antara diri sendiri dan orang lain (Zohar dan Marshal, 2001:15).

Seorang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi cenderung menjadi seorang pemimpin yang penuh pengabdian, bertanggungjawab untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi kepada orang lain, dan bisa memberi inspirasi kepada orang lain. SQ dapat digunakan untuk menjadikan manusia lebih cerdas secara spiritual dan agama (Zohar dan Marshal, 2001:14).

Nggermanto (2002: 123) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki SQ tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan kesakitan.

Kecerdasan spritual yang dimiliki setiap orang tidaklah sama. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya. Kecerdasan spritual lebih bersifat luas dan tidak terbatas pada agama saja. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat hasil kerjanya pun berbeda (Idrus, 2002: 72) dalam (Trihandini, 2005: 31).

Orang yang masuk dalam kategori memiliki kecerdasan spiritual (SQ) biasanya memiliki dedikasi kerja yang lebih tulus dan jauh dari kepentingan pribadi (egoisme), apalagi bertindak zalim kepada orang lain. Motivasi-motivasi yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu juga sangat khas, yakni pengetahuan dan kebenaran (Suharsono, 2005: 240)

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk memberi makna yang lebih bernilai, luas dan kaya terhadap perilaku atau jalan kehidupan seseorang. Zohar dan Marshal (2001: 14) memberikan delapan dimensi untuk menguji sejauh mana kualitas kecerdasan spiritual seseorang. Barometer kepribadian yang dipakai meliputi:

1. Kapasitas diri untuk bersikap fleksibel, seperti aktif dan adaptif secara spontan.
2. Memiliki tingkat kesadaran (*self-awareness*) yang tinggi.
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan (*suffering*).
4. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
5. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu (*unnecessary harm*).
6. Memiliki cara pandang yang holistik, dengan melihat kecenderungan untuk melihat keterkaitan di antara segala sesuatu yang berbeda.
7. Memiliki kecenderungan nyata untuk bertanya: "Mengapa" ("*why*") atau "Bagaimana jika" ("*what if?*") dan cenderung untuk mencari jawaban-jawaban yang fundamental (prinsip dan mendasar).

8. Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai "*field-independent*" ("bidang mandiri"), yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

Sukidi (2002) dalam Trihandini (2005: 28-29) menjelaskan tentang nilai-nilai kecerdasan spiritual berdasarkan dimensi-dimensi kecerdasan spiritual Zohar dan Marshal, yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, yaitu:

1. Mutlak jujur

Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis adalah mutlak jujur, yaitu berkata benar dan konsisten akan kebenaran. Ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha.

2. Keterbukaan

Keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dunia bisnis, maka logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.

3. Pengetahuan diri

Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik.

4. Fokus pada kontribusi

Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi daripada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusi.

5. Spiritual non dogmatis

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

2.2.3.1. Indikator Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshal (2001: 14) memberikan delapan dimensi untuk menguji sejauh mana kualitas kecerdasan spiritual seseorang. Barometer kepribadian yang dipakai meliputi:

1. Kapasitas diri untuk bersikap fleksibel, seperti aktif dan adaptif secara spontan.
2. Memiliki tingkat kesadaran (*self-awareness*) yang tinggi.
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan (*suffering*).
4. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
5. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu (*unnecessary harm*).
6. Memiliki cara pandang yang holistik, dengan melihat kecenderungan untuk melihat keterkaitan di antara segala sesuatu yang berbeda.
7. Memiliki kecenderungan nyata untuk bertanya: "Mengapa" ("*why*") atau "Bagaimana jika" ("*what if?*") dan cenderung untuk mencari jawaban-jawaban yang fundamental (prinsip dan mendasar).

8. Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai "*field-independent*" ("bidang mandiri"), yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

Agustian, (2003: 5) Dengan spiritualitas akan mampu mendorong manusia kepada kesuksesan, karena spiritualisme ini akan mampu menghasilkan lima hal, yaitu:

1. Integritas atau kejujuran
2. Energi atau semangat
3. Inspirasi atau ide dan inisiatif
4. *Wisdom* atau kebijakan
5. Keberanian dalam mengambil keputusan

Menurut Pasiak (2006: 225) keutuhan spiritual dapat diperoleh melalui cara-cara antara lain:

- a. Integritas diri
- b. Penghormatan (komitmen) pada kehidupan
- c. Penyebaran kasih sayang dan cinta

2.2.3.2. Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Kinerja

Kecerdasan spiritual merupakan perasaan terhubung dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya. Seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat

muncul bila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyalurkan antara emosi, perasaan dan otak.

Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual (Munir, 2000: 32). Penelitian yang dilakukan Wiersma (2002: 500) memberikan bukti tentang pengaruh kecerdasan spiritual dalam dunia kerja. Ia meneliti tentang bagaimana pengaruh spiritualitas dalam perilaku pengembangan karir. Penelitian ini dilakukan selama tiga tahun dengan melakukan studi kualitatif terhadap 16 responden. Hasil penelitian yang dilakukannya ternyata menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga dalam karir ia dapat berkembang lebih maju. Hasil penelitian ini sama dengan apa yang pernah dilakukan Biberman dan Whittey (1997: 324) dalam Trihandini (2005: 30). Mereka mengemukakan hubungan antara kecerdasan spiritual dengan pekerjaan. Kecerdasan spiritual ternyata memberikan pengaruh pada tingkah laku seseorang dalam bekerja.

Penelitian lain mengenai kecerdasan spiritual pernah pula dilakukan oleh Chakraborty dan Chakraborty (2004: 201). Mereka melakukan penelitian tentang kecerdasan spiritual dan *leadership*. Spiritualitas berpengaruh terhadap bagaimana seseorang bersikap sebagai pemimpin. Pemimpin yang baik adalah mereka yang

memiliki kecerdasan spiritual yang bagus, serta dapat membawa nilai-nilai spiritualitas dalam kepemimpinannya. Mereka yang berperilaku demikian akan lebih dihargai oleh para bawahannya, sehingga hasil kerja yang dihasilkan akan lebih baik karena setiap orang dapat belajar saling memahami dan menghargai. Kecerdasan spiritual dapat dikembangkan oleh setiap orang.

2.2.4. Kajian Keislaman

1. Kinerja Dalam Islam

Islam bukanlah agama yang hanya mengurus masalah vertikal saja, atau antara manusia dengan tuhan, akan tetapi juga membahas masalah yang sifatnya horizontal atau antara manusia dengan manusia.

Agama Islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Hal ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah diantara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja (Munir, 2007: 106)

Manusia mempunyai tujuan hidup, yakni berjuang di jalan kebenaran dan melawan kebatilan, misi-misi kebenaran adalah misi kebaikan, kerjasama produktif, dan kasih sayang antara manusia, menunaikan misi ini berarti merealisasikan tujuan hidup manusia. Allah berfirman dalam surat Al-Kahfi ayat 7:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

Artinya:

“Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya”. (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya QS. Al-Kahfi ayat 7)

Dalam rangkaian diatas menjelaskan bahwasanya Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia bahkan lebih dari apa yang telah mereka kerjakan artinya, jika seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik, dan menunjukkan kinerja yang baik pada organisasi maupun masyarakat, maka mereka akan mendapatkan hasil yang baik pula dari organisasi maupun masyarakat (Rohman, 2010: 36).

Firman Allah dalam surat Al Hajj ayat 37:

لَنْ يَنَالَ اللَّهُ لُحُومَهَا وَلَا دِمَائُهَا وَلَكِنْ يَنَالُهُ التَّقْوَىٰ مِنْكُمْ كَذَٰلِكَ سَخَّرَهَا لَكُمْ لِتُكَبِّرُوا اللَّهَ عَلَىٰ مَا هَدَانَكُمْ وَبَشِّرِ الْمُحْسِنِينَ ﴿٣٧﴾

Artinya:

37. “Daging-daging unta dan darahnya itu sekali-kali tidak dapat mencapai (keridhaan) Allah, tetapi Ketakwaan dari kamulah yang dapat mencapainya. Demikianlah Allah telah menundukkannya untuk kamu supaya kamu mengagungkan Allah terhadap hidayah-Nya kepada kamu. dan berilah kabar gembira kepada orang-orang yang berbuat baik.”

Dari ayat tersebut Allah SWT memerintahkan kepada umatnya untuk mencari rizki , asalkan manusia bersungguh-sungguh dengan usaha yang baik dan sesuai dengan ketakwaan kepada Allah SWT. Karena sesungguhnya ridho Allah

itu tidak akan tercapai melainkan ketakwaanlah yang bisa menyapainya. Hal ini sesuai dengan perintah Allah dalam Al-Qur'an surat Al A'raaf 39:

وَقَالَتْ أُولَهُمْ لِأُخْرَهُمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فَذُوقُوا
 الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya:

39. Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas Kami, Maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan".

Ayat diatas menjelaskan bahwasannya segala kelebihan hanya milik Allah, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas *ubuddiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan *ukhrowi*, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi (Rohman, 2010: 37-38).

بْنُ الصَّبَّاحِ أَنَّهُ أَذَانُ سَفِيَّانٍ بَعَثَ بِلَايِنٍ عِنْدَ عَالِيٍّ عَابِرِ نَجْدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ
 يَهُودِيٍّ وَسَيِّدِيٍّ لَمُخَالَفَةِ اللَّهِ مِنْ الْقَوِيِّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنْ مَدِينِ الطَّعْفِيفِ وَفِي
 أَحْرَصِنِي فَعَالَهُنِي غَلْبَا يَكُنْ ظَمْعُكَ فَرَقُلَا قَتَلَعِجِدِ اللَّهُ وَمَا شَاءَ فَعَلِ وَإِيَّاكَ وَاللَّوْ
 إِنَّ اللَّوْ تَفْتَحُ عَمَلِ الشَّيْطَانِ

Artinya:

Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin As Shabah telah memberitakan kepada kami Sufyan bin 'Uyainah dari Ibnu 'Ajlan dari Al A'raj dari Abu Hurairah dan sampai kepada Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: "Seorang mukmin yang kuat itu lebih baik dari lebih dicintai oleh Allah daripada seorang mukmin yang lemah, dan dalam masing-masing keduanya itu terdapat kebaikan. Bersungguh-sungguhlah terhadap sesuatu yang bermanfaat bagimu dan jangan lemah semangat. Jika suatu perkara mengalahkanmu maka katakanlah, 'Ketentuan Allah telah ditetapkan, dan suatu yang telah Dia kehendaki maka akan terjadi. Dan jauhilah olehmu dari ucapan 'Seandainya', karena sesungguhnya ungkapan 'Seandainya' membuka peluang masuknya setan."

Hadis diatas mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat dan unggul dengan cara: (Diana, 2008: 204)

1) Memperkuat keimanan

Keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan, baik didunia maupun di akhirat. Jika kualitas keimanannya kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal saleh, maka ia akan merasakan manisnya iman

2) Menggali Kemampuan (*Ability*)

Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan, kejiwaan, keilmuan dan sebagainya. Karena, jika sudah memiliki kekuatan tersebut maka mereka akan menjadi orang yang unggul dan menghasilkan prestasi-prestasi dalam hidupnya. Baik prestasi dalam kehidupan keluarga, maupun dalam hal pekerjaan. Prestasi dalam bekerja dapat dilihat dari kualitas kerja dan kinerja yang tinggi dan semakin baik.

3) Memperbanyak Perbuatan Yang Bermanfaat

Dalam bekerja, seorang mukmin dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat, tidak boleh berandai-andai dan tidak boleh hanya merencanakan tanpa pelaksanaannya.

Jika dikaitkan dengan kinerja, maka seorang karyawan yang baik pada dasarnya harus memegang prinsip-prinsip keimanan yang ada dalam agamanya, karena keimanan akan membuat seseorang selalu diawasi oleh Allah swt sehingga dia akan bertanggung jawab dalam dunia kerjanya. Dalam hadist diatas seorang karyawan seorang karyawan juga harus selalu bekerja dengan maksimal

dengan seluruh kemampuannya, karena dengan mengerahkan seluruh kemampuan, karyawan akan menjadi unggul dan berprestasi dalam dunia kerja.

2. Kecerdasan Emosional

Dalam bahasa agama , EQ adalah kepiawaian menjalin "*hablun min al-naas*". Pusat dari EQ adalah "*qalbu*" . Hati mengaktifkan nilai-nilai yang paling dalam, mengubah sesuatu yang dipikirkan menjadi sesuatu yang dijalani. Hati dapat mengetahui hal-hal yang tidak dapat diketahui oleh otak. Hati adalah sumber keberanian dan semangat , integritas dan komitmen. Hati merupakan sumber energi dan perasaan terdalam yang memberi dorongan untuk belajar, menciptakan kerja sama, memimpin dan melayani.

Keharusan memelihara hati agar tidak kotor dan rusak, sangat dianjurkan oleh Islam. Hati yang bersih dan tidak tercemar lah yang dapat memancarkan EQ dengan baik. Di antara hal yang merusak hati dan memperlemah daya kerjanya adalah dosa. Oleh karena itu ayat-ayat al-Qur'an dan Hadis Rasulullah SAW banyak bicara tentang kesucian hati (Husnaini, 2011: 4). Sekedar untuk menunjuk contoh dapat dikemukakan ayat-ayat dan hadis berikut :

Al A'raaf 179

وَلَقَدْ ذَرَأْنَا لِجَهَنَّمَ كَثِيرًا مِّنَ الْجِنِّ وَالإِنسِ ۗ لَهُمْ قُلُوبٌ لَّا يَفْقَهُونَ بِهَا ۚ وَهُمْ أَعْيُنٌ لَّا يُبْصِرُونَ بِهَا ۚ وَهُمْ ءَاذَانٌ لَّا يَسْمَعُونَ بِهَا ۚ أُولَٰئِكَ كَالْأَنْعَمِ بَلَّ هُمَ أَضَلُّ ۚ أُولَٰئِكَ هُمُ الْغَافِلُونَ ﴿١٧٩﴾

Artinya:

179. "Dan Sesungguhnya Kami jadikan untuk (isi neraka Jahannam) kebanyakan dari jin dan manusia, mereka mempunyai hati, tetapi tidak dipergunakannya untuk

memahami (ayat-ayat Allah) dan mereka mempunyai mata (tetapi) tidak dipergunakannya untuk melihat (tanda-tanda kekuasaan Allah), dan mereka mempunyai telinga (tetapi) tidak dipergunakannya untuk mendengar (ayat-ayat Allah). mereka itu sebagai binatang ternak, bahkan mereka lebih sesat lagi. mereka Itulah orang-orang yang lalai”.

Ayat diatas menyatakan bahwa orang yang hatinya tidak dapat berfungsi sebagaimana mestinya disebabkan kotor , disamakan dengan binatang, malahan lebih hina lagi. Dalam hal ini orang yang tidak bisa mengendalikan dirinya lewat hati akan kesusahan dalam menghadapi kehidupan didunia yang fana ini (Husnaini, 2011: 4). Dalam firman Allah surat al-Hajj 46:

أَفَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَتَكُونَ لَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ بِهَا أَوْ آذَانٌ يَسْمَعُونَ
بِهَا فَإِنَّهَا لَا تَعْمَى الْأَبْصَارُ وَلَكِنْ تَعْمَى الْقُلُوبُ الَّتِي فِي الصُّدُورِ ﴿٤٦﴾

46. Maka Apakah mereka tidak berjalan di muka bumi, lalu mereka mempunyai hati yang dengan itu mereka dapat memahami atau mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar? karena Sesungguhnya bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang buta, ialah hati yang di dalam dada.

Ayat diatas menegaskan bahwa orang yang tidak mengambil pelajaran dari perjalanan hidupnya di muka bumi, adalah orang yang buta hatinya (Husnaini, 2011: 5). Dapat disimpulkan bahwasanya peran hati sangat penting bagi kehidupan manusia, EQ berperan besar dalam membawa manusia mengarungi kehidupan bermasyarakat yang sesuai dengan aturan yang nantinya mengantarkan manusia pada kehidupan akhirat yang kekal.

Suharsono (2005: 203) mencoba menafsirkan sebuah hadist riwayat dari Hakim dan Ibnu Hiban yang berbunyi:

“ada tiga hal yang apabila dilakukan akan dilindungi Allah dalam pemeliharaan-Nya, ditaburi rahmat-Nya dan dimasukkan ke dalam surga-Nya, yaitu apabila

diberi, ia berterimakasih, apabila berkuasa ia suka memaafkan dan apabila marah ia mampu menahan diri (mampu menguasai diri).”

Hadits yang dikutip diatas adalah cerminan dari seseorang, yang dalam istilah psikologi pendidikan, dapat disebut sebagai orang yang memiliki kecerdasan emosional, *Emotional Quotient* (EQ). ia mampu berinteraksi dengan orang lain dengan baik dan proporsional dan juga mampu mengendalikan diri dari nafsu yang liar. Apabila ditelusur dengan seksama, bagaimanakah seseorang bisa berinteraksi dengan orang lain dengan baik dan mampu mengendalikan diri? Jawabannya adalah karena orang tersebut memiliki “pengetahuan tentang diri”, baik diri sendiri maupun orang lain.

Mengacu kepada ayat dan hadis di atas dapat disimpulkan bahwa EQ berkaitan erat dengan kehidupan keagamaan . Apabila petunjuk agama dijadikan panduan kehidupan, maka akan berdampak positif terhadap kecerdasan emosional, Begitu pula sebaliknya (2005: 204).

3. Kecerdasan Spiritual

Dapat juga dikatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah- langkah dan pemikiran yang bersifat *fitriah* dalam upaya menggapai kualitas *hanif* dan ikhlas. SQ adalah suara hati Ilahiyah yang memotivasi seseorang untuk berbuat atau tidak berbuat (Agustian, 2005 dalam Husnaini, 2011: 5).

Allah berfirman dalam surat al-A'raaf,7:172

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ
 أَنفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ ۖ قَالُوا بَلَىٰ ۗ شَهِدْنَا أَن تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا
 كُنَّا عَنْ هَذَا غَافِلِينَ ﴿١٧٢﴾

172. Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah aku ini Tuhanmu?" mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), Kami menjadi saksi". (kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: "Sesungguhnya Kami (Bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap ini (keesaan Tuhan)",

Dari untaian ayat suci Al-qur'an surat al-A'raaf, 7:172 diatas menyatakan kalau EQ berpusat di hati, maka SQ berpusat pada "hati nurani" (*Fuad/dhamir*). Kebenaran suara *fuad* tidak perlu diragukan Sejak awal kejadiannya, "*fuad*" telah tunduk kepada perjanjian ketuhanan " Bukankah Aku ini Tuhanmu ?" Mereka menjawab : " Betul (Engkau Tuhan kami), kami bersaksi "(al-A'raaf,7:172). Di samping itu, secara eksplisit Allah SWT menyatakan bahwa penciptaan *Fuad/ al-Af'idah* selaku komponen utama manusia terjadi pada saat manusia masih dalam rahim ibunya (*al-Sajadah,32:9*).

ثُمَّ سَوَّاهُ وَنَفَخَ فِيهِ مِنْ رُوحِهِ ۗ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ
 وَالْأَفْئِدَةَ ۗ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ ﴿٩﴾

9. Kemudian Dia menyempurnakan dan meniupkan ke dalamnya roh (ciptaan)-Nya dan Dia menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan dan hati; (tetapi) kamu sedikit sekali bersyukur.

Tentunya ada makna yang tersirat di balik informasi Allah tentang saat penciptaan *fuad* karena Sang Pencipta tidak memberikan informasi yang sama tentang waktu penciptaan akal dan *qalbu*. Isyarat yang dapat ditangkap dari

perbedaan tersebut adalah bahwa kebenaran suara *fuad* jauh melampaui kebenaran suara akal dan *qalbu* (Husnaini, 2011: 5).

Agar SQ dapat bekerja optimal, maka "*Fuad*" harus sesering mungkin diaktifkan. Manusia dipanggil untuk setiap saat berkomunikasi dengan *fuad-nya*. Untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, tanya dulu pendapat *fuad/dhamir*. Dengan cara demikian maka daya kerja SQ akan optimal, sehingga dapat memandu pola hidup seseorang. Inilah yang dimaksudkan oleh Rasulullah SAW dengan sabda beliau "*sal dhamiruka*" (tanya hati nuranimu). *Fuad* ibarat *battery*, yang kalau jarang dipakai maka daya kerjanya akan lemah, malah mungkin tidak dapat bekerja sama sekali (Husnaini, 2011: 5).

Mengacu kepada paparan di atas, dapat ditegaskan bahwa Islam memberikan apresiasi yang tinggi terhadap SQ. Tinggal lagi bagaimana manusia memelihara SQ-nya agar dapat berfungsi optimal. Sebagai perbandingan ada baiknya penulis mengambil contoh berikut : "Apabila kita lupa sesuatu , bukan berarti hal yang terlupakan itu telah hilang dari tempat penyimpanannya, melainkan karena sistem untuk mengakses ke tempat penyimpanan memori tersebut sudah lemah. Akses ke tempat penyimpanan akan kembali kuat bila sering dipergunakan. Begitu pula sebaliknya."

Demikian juga halnya dengan SQ, kalau sistem untuk mengaksesnya sering dipergunakan, maka daya kerjanya akan optimal. Allah SWT menjamin kebenaran SQ , karena ia merupakan pancaran sinar *Ilahiyah*. (*al-Najmu*, 53:11).

مَا كَذَبَ الْفُؤَادُ مَا رَأَى

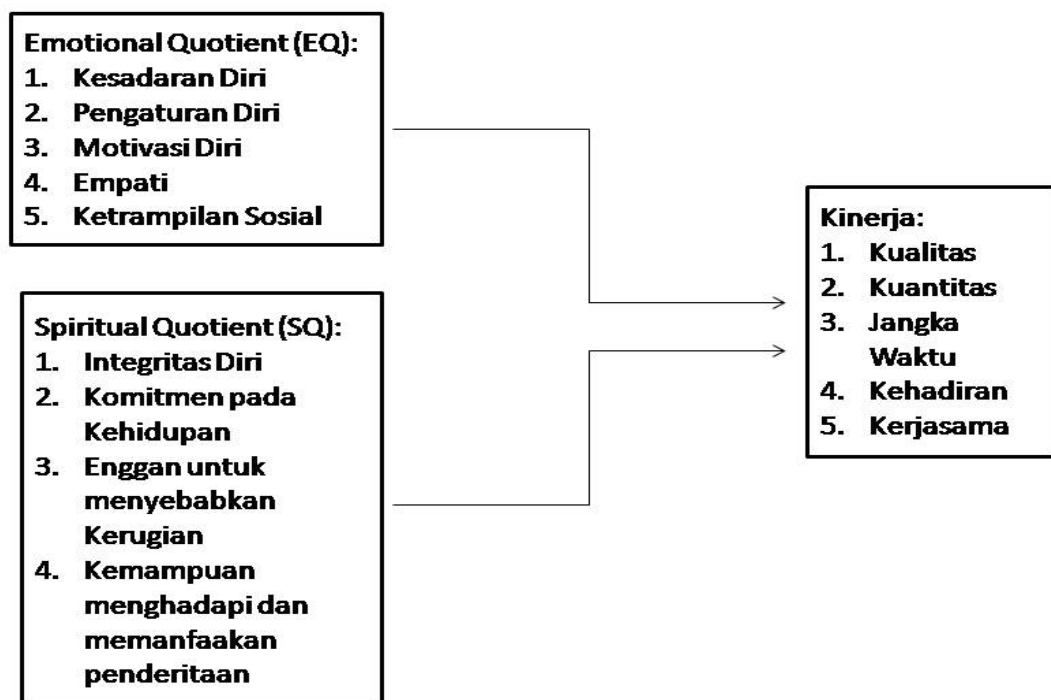
11. Hatinya tidak mendustakan apa yang telah dilihatnya[1429].

[1429] Ayat 4-11 menggambarkan Peristiwa turunnya wahyu yang pertama di gua Hira.

Penegasan al-Qur'an ini menunjukkan bahwa SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi (Husnaini, 2011: 6).

2.3. Model Konsep

Gambar 2.1
Model Konsep



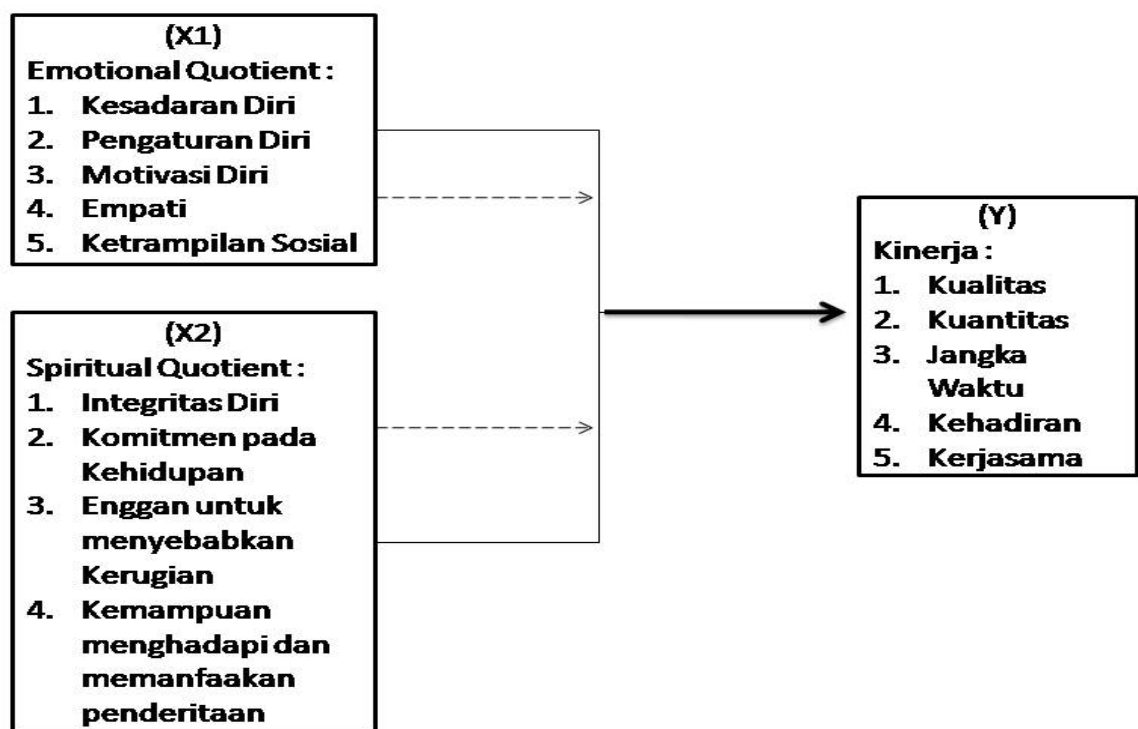
- Kecerdasan Emosional menggunakan teori dari Daniel Goleman
- Kecerdasan Spiritual Menggunakan teori dari Pasiak di indikator Integritas diri dan komitmen pada kehidupan, Zohar dan Marshal di indikator

enggann untuk menyebabkan kerugian dan kemampuan menghadapi dan memafaatkan penderitaan

- Kinerja menggunakan teori dari Mathis dan Jackson

2.4. Model Hipotesis

Gambar 2.2
Model Hipotesis



Keterangan:

-----> Parsial

————> Simultan

Penelitian yang dilakukan Nanang Kosim pada tahun 2007 menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru

dan penelitian yang dilakukan Sesilia Dwi Rini Waryanti ditahun 2011 juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Agustian (2005: xiii) berdasarkan penelitian dan pengalamannya dalam memajukan perusahaan berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan Wiersma (2002: 500) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti.

2.5. Hipotesis

Selanjutnya berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan sedikit uraian di atas, maka ada tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Diduga EQ dan SQ berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga EQ dan SQ berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga variabel EQ yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.