

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Teori Ilmu Manajemen

2.1.1.1. Definisi Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, "management" yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan, artinya manajemen adalah sebagai suatu proses yang diterapkan oleh individual atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan.

Secara terminologi terdapat banyak definisi dikemukakan oleh para ahli, diantaranya :

Afandi (2018:1) menyatakan bahwa:

Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

Menurut Luther Gulick dalam Handoko (2013: 11) menyatakan bahwa:

Manajemen sebagai ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Menurut Gulick manajemen telah memenuhi persyaratan untuk disebut bidang ilmu pengetahuan, karena telah dipelajari dalam waktu yang lama dan telah disusun secara sistematis menjadi suatu rangkaian teori.

Menurut Elbadiansyah (2018:2) manajemen adalah "suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan kerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Dari beberapa definisi diatas, bisa disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang dengan adanya suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen

Aktivitas manajemen mencakup *spectrum* yang sangat luas, sebab dimulai dari bagaimana menemukan arah organisasi, serta mengawasi kegiatan dalam mencapai tujuan. Fungsi-fungsi manajemen sendiri adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu pelaksanaannya.

Menurut Aditma (2020:11) “Fungsi dalam manajemen dikenal dengan *planning, organizing, actuating, dan controlling* (POAC)”.

Sedangkan Hasibuan (2013:95) mengklasifikasikan fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)
Perencanaan adalah sejumlah keputusan mengenai keinginan dan berisi pedoman pelaksanaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan (*Actualing*)
Pengarahan adalah suatu proses mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam mencapai suatu tujuan
4. Pengendalian (*Controlling*)
Pengendalian adalah proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari beberapa uraian diatas, dapat kita simpulkan bahwa fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses

manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.

2.1.1.3. Bidang-Bidang Manajemen

Adapun bidang-bidang manajemen menurut Suwanto dan Priansa (2012:

56) adalah sebagai berikut:

1. **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Merupakan pendekatan yang lengkap, terencana, terbimbing, dan terawasi terhadap perekrutan, pemanfaatan, pengembangan, pengintegrasian dan pemutusan hubungan kerja. Dasar manajemen SDM ialah bahwa manusia itu merupakan aktiva organisasi yang paling penting.
2. **Manajemen keuangan**
Manajemen keuangan yang terkadang disebut sebagai manajemen finansial, merupakan manajemen yang berhubungan dengan pengelolaan dan seni untuk memperoleh alat pembayaran dan pemanfaatan alat pembayaran itu sendiri untuk mencapai tujuan yang terencana. Pembelanjaan yang merupakan bagian dari keuangan adalah fungsi penyediaan yang diperlukan untuk melaksanakan usaha. Kebanyakan usaha memerlukan dana dan modal tetap, seperti tanah, bangunan kantor, mesin, gudang. Dan modal tetap lainnya. Di samping itu modal kerjapun diperlukan oleh manajemen sebagai komplemen modal lainnya.
3. **Manajemen produksi**
Manajemen produksi merupakan kegiatan kerja sama antar faktor produksi untuk menambah nilai dari kegunaan barang dan jasa dengan cara efisien dan efektif. Dapat dikatakan sebagai manajemen operasi, yang memiliki pengertian dengan makna sama dengan manajemen produksi diatas, yakni serangkaian aktivitas yang menghasilkan nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengubah input menjadi output.
4. **Manajemen pemasaran**
Merupakan cabang ilmu manajemen yang berhubungan dengan manajemen terhadap segala kegiatan usaha dalam penyaluran barang atau jasa dari produsen hingga konsumen. Istilah yang terkandung dalam istilah pemasaran meluas melewati pengertian penjualan dan pembelian. Kegiatan pemasaran itu meliputi diantaranya pembelian, penjualan, pengiklanan, standarisasi, penetapan mutu, pengangkutan, penyimpanan, dana, dan fungsi informasi mengenai pasar.
5. **Manajemen Administrasi/Akuntansi**
Merupakan cara mengajukan informasi mengenai administrasi atau akuntansi sedemikian rupa sehingga dapat membantu manajemen dalam menentukan garis-garis kebijaksanaan dan operasional sehari-hari dari

pada suatu usaha. Manajemen administrasi merupakan penerapan fungsi bahwa manajemen administrasi merupakan penerapan fungsi manajemen di bidang perkantoran, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan kantor agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan karyawan merasa puas.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa bidang-bidang manajemen adalah meliputi manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, manajemen produksi, manajemen pemasaran, dan manajemen administrasi.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam berbagai kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sebuah organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Berikut beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia yaitu:

Menurut Sunyoto dalam Marihot (2015:1) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi”. Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Widodo (2015:3) menyatakan bahwa: ‘Manajemen sumber daya adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran setiap tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan di setiap perusahaan’. Masih terkait dengan pengertian manajemen sumber daya manusia, Mangkunegara (2013:3) mengemukakan sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan

pemberdayaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang strategis dalam kebeerhasilan mencapai tujuan organisasi dengan adanya ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja.

2.1.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan,energi).

Menurut Simamora dalam Suyoto (2015:8) bahwa ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Tujuan Sosial
Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah tentang tanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat. Dalam praktiknya organisasi harus menjadi bagian dari masyarakat. Organisasi akan efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Masyarakat mengharapkan suatu organisasi dapat memenuhi hukum dan moral yang berlaku.
2. Tujuan Organisasional
Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional
Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan individu untuk mempertahankan kontribusi *department* sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Pribadi
Tujuan pribadi manajemen sumber daya manusia adalah tujuan individu dari setaipa anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam oragnisasi.

Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kontribusi pegawai didalam suatu organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi tersebut. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga mampu mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi dan membantu para manajer agar bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

2.1.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikembangkan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia ini merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi kegiatan tersebut akan berjalan dengan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Sutrisno (2017:9-11) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. **Pengarahan dan Pengadaan**
Pengarahan adalah kegiatan yang memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induk untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. **Pengendalian**
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. **Pengembangan**
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
7. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal
10. **Pemberhentian**
Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontak kerja, pension atau sebab lainnya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa fungsi manajemen merupakan suatu elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat didalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer/pemimpin dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.

2.1.3. Kecerdasan Emosional

2.1.3.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2019:58) kecerdasan emosional adalah:

Kecerdasan dalam menerima, menilai, mengolah, dan mengendalikan emosi baik individu maupun dengan orang lain di sekitarnya. Mengelola emosi yaitu memahami keadaan dan kondisi emosi dan harus disesuaikan dengan situasi yang tengah dihadapi agar emosi memberikan respon yang positif. Perlu disadari bahwa emosi merupakan hasil interaksi antara pikiran, perubahan psikologi, dan perilaku.

Selanjutnya menurut Cooper dan Sawaf dalam Pratama dan Suhaeni (2018:53) menyatakan ‘Kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan bekerja secara efektif, dan kepekaan emosi sebagai sumber energi informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.’ Selanjutnya Satrianegara et al. (2017:58) menyebut kecerdasan emosional merupakan “pembentukan keterampilan diri seseorang yang mudah peka dan perasa terhadap sesuatu hal yang belum diketahuinya sehingga hal ini dianggap seseorang mampu membuat keputusan secara rasional”. Menurut Gregory Gayle dalam Wuwung (2020:6) menyatakan bahwa ‘kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengontrol emosinya dengan cerdas.’

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk merasakan, memahami, dan mengelola emosi dengan baik, baik pada diri sendiri maupun dalam interaksi dengan orang lain. Ini melibatkan pengenalan dan penilaian terhadap emosi, kemampuan untuk mengolahnya secara efektif, serta kontrol yang cerdas terhadap respons emosional.

2.1.3.2. Faktor Pendukung Kecerdasan Emosional

Patton dalam Pratama dan Suhaeni (2018:55) menyatakan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi dan mendukung tumbuhnya kecerdasan emosional menjadi lima bagian, antara lain:

- a. Keluarga
Keluarga adalah salah satu faktor yang mendukung melalui kasih sayang dan dukungan yang ditemukan dalam keluarga merupakan alat untuk mendapatkan kekuatan dan menanamkan kecerdasan emosional.
- b. Hubungan pribadi
Hubungan pribadi terhadap seseorang dalam sehari-hari dalam memberikan penerimaan dan kedekatan emosional dapat menimbulkan kematangan emosional pada seseorang dalam bersikap dan bertindak
- c. Hubungan dengan teman kelompok
Dalam membangun citra diri sosial diperlukan adanya hubungan dengan teman sekelompok. Saling menghargai, memberikan dukungan, dan umpan balik diantara sesama, hal ini dapat mempengaruhi pola pikir dalam pembentukan seseorang.
- d. Lingkungan
Keadaan lingkungan individu juga mendukung dilihat dari tempat tinggal dan bergaul ditengah-tengah masyarakat yang mempunyai nilai-nilai atau norma-norma tersendiri dalam berinteraksi sehingga mempengaruhi pola kehidupan seseorang.
- e. Hubungan dengan teman sebaya
Pergaulan individu dengan teman sebaya yang saling mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung membentuk emosi tersebut.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dan mendukung tumbuhnya kecerdasan emosional terdiri dari keluarga, hubungan pribadi, hubungan dengan teman kelompok, lingkungan dan hubungan dengan teman sebaya.

2.1.3.3. Faktor Penghambat Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2019:58) ada beberapa faktor yang dapat menghambat tumbuhnya kecerdasan emosional pada seseorang menurut beberapa ahli:

- a. Tenggelam dalam permasalahan, yaitu orang-orang yang sering kali merasa dikuasai oleh emosi dan tidak berdaya untuk melepaskan diri akibatnya

kurang berupaya melepaskan diri dari suasana hati yang jelek, merasa tidak mempunyai kendali atas emosional sendiri dan seringkali merasa kalah dan secara tidak langsung emosi tersebut lepas kendali.

- b. Emosi negatif, emosi negatif yang kuat dapat membelokkan setiap perhatian agar selalu terujuk pada emosi itu sendiri, menghalanghalangi usaha yang berusaha memutuskan perhatian ke hal-hal lain. Salah satu pertanda bahwa perasaan begitu kuatnya sehingga mengalahkan pikiran lainnya, lalu terus menerus menyabotase upayaupaya untuk memusatkan perhatian pada hal-hal lain yang sedang dihadapi. Gangguan emosional dapat mempengaruhi kehidupan mental. Orang yang terjebak dalam keadaan seperti itu juga akan menemui kesukaran penyerap informasi dengan efisien atau menanganinya dengan benar.
- c. Hilang atau tidak adanya empati, hilangnya empati ketika seseorang melakukan hal buruk senantiasa merupakan bagian dari siklus emosional yang mempercepat tindakan buruk.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat menghambat tumbuhnya kecerdasan emosional pada seseorang terdiri dari tenggelam dalam permasalahan, emosi negatif dan hilang atau tidak adanya empati.

2.1.3.4. Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2019:58) mengemukakan bahwa indikator-indikator kecerdasan emosional antara lain:

1. Kesadaran diri, Itu berarti mengetahui batin Anda, selera Anda, dan intuisi Anda. Indikator pertama adalah mengenali emosi seseorang, mengetahui kekuatan dan batasannya, dan percaya pada kemampuannya.
2. Pengaturan diri, Ini berarti mengelola situasi sendiri dan dengan sumber daya Anda sendiri. Indikator kedua ini adalah mengekang emosi dan dorongan negatif, mematuhi norma kejujuran dan integritas, bertanggung jawab atas kinerja pribadi, merespons secara fleksibel terhadap perubahan, dan menerima ide dan informasi baru.
3. Motivasi, berarti dorongan yang menunjukkan atau mendukung pencapaian atau tujuan. Indikator yang ketiga adalah kemauan untuk bertindak lebih baik, konsistensi dengan tujuan kelompok atau organisasi, kemauan untuk menangkap peluang, dan kesabaran dalam menghadapi kegagalan atau hambatan.
4. Empati, Artinya, persepsi tentang emosi, minat, dan perhatian orang. Indikator keempat adalah kemampuan untuk memahami orang lain, memelihara mereka, menyediakan layanan pelanggan, menciptakan peluang dengan berinteraksi dengan orang yang berbeda, dan membaca

hubungan antara keadaan emosional dan kekuatan hubungan kelompok yang akan dikonfigurasi.

5. Keterampilan sosial, Ini berarti kemampuan untuk mengunggah jawaban yang diinginkan dari orang lain. Ini termasuk kemampuan untuk membujuk, mendengarkan secara terbuka, menyampaikan pesan yang jelas, mengklarifikasi pendapat, kepemimpinan, kolaborasi dan kolaborasi, dan pembangunan tim.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kecerdasan emosional antara lain pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

2.1.4. Kecerdasan Spiritual

2.1.4.1. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual (SQ) adalah tentang pendekatan holistik kehidupan, kegunaan, kesadaran diri, belas kasih, kreativitas, kemampuan berpikir, kemampuan untuk alasan keluar dan lain-lain secara bersama-sama. Kecerdasan spiritual juga dilengkapi seseorang untuk melihat dan memecahkan masalah makna dan nilai yang kemudian untuk mengarahkan pikiran dan tindakan dalam hidup untuk menuju hidup yang lebih luas dan bermakna.

Zohar dalam Septiarini dan Gorda (2018:29) mendefinisikan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) yaitu :

Kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan nilai atau makna, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup seseorang dalam konteks makna yang lebih luas, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan untuk jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain.

Menurut James dalam Septiarini and Gorda (2018:29) Kecerdasan spiritual sebagai ‘sesuatu yang berhubungan dengan kejiwaan, berguna untuk menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan, mendasari suatu keputusan dan tindakan’.

Selanjutnya menurut Amram dan Dryer dalam Septiarini and Gorda (2018:29) menjelaskan ‘kecerdasan spiritual sebagai kemampuan untuk menerapkan dan menanam sumber daya dan kuitas spiritual dalam memperluas fungsi dan kemakmuran sehari-hari.’ Menurut Dana Zohar dan Ian Marshall dalam Ashshidieqy (2018:70) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual ‘*is the necessary foundation for the efective functional of both IQ and EQ.*’ Yang artinya kecerdasan spritual adalah landasan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang efektif fungsional dari IQ dan EQ.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapt disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) merujuk pada kemampuan individu untuk menghadapi dan memecahkan persoalan yang berkaitan dengan nilai dan makna dalam kehidupan. Hal ini mencakup kemampuan untuk menempatkan perilaku dan kehidupan seseorang dalam konteks makna yang lebih luas, serta kemampuan untuk menilai bahwa tindakan tertentu memiliki nilai yang lebih bermakna daripada yang lain.

2.1.4.2. Fungsi Kecerdasan Spiritual

Manusia yang memiliki spiritual yang baik akan memiliki hubungan yang kuat dengan Tuhan, sehingga akan berdampak pula kepada kepandaian dia dalam berinteraksi dengan manusia, karena dibantu oleh Tuhan yaitu hati manusia dijadikan cenderung kepada Tuhan. Menurut Rifai (2018:267) menyatakan beberapa fungsi kecerdasan spiritual, antara lain :

1. Mendidik hati menjadi benar
Pendidikan sejati adalah pendidikan hati, karena pendidikan hati tidak saja menekankan segi-segi pengetahuan kognitif intelektual saja tetapi juga

menumbuhkan segi-segi kualitas psimotorik dan kesadaran spiritual yang reflektif dalam kehidupan sehari-hari.

2. Kecerdasan spiritual dapat mengantarkan kepada kesuksesan. Seperti hal Rasulullah Saw, sebagai seseorang yang terkenal seorang yang ummi, tidak bisa baca tulis, namun beliau adalah orang paling sukses dalam hidupnya. Beliau bisa melaksanakan semua yang menjadi tugas dan kewajibannya dengan baik. Hal ini semuanya karena akal dan hati beliau mengikuti bimbingan dan petunjuk Allah yang diturunkan kepadanya.
3. Kecerdasan spiritual dapat membuat manusia memiliki hubungan yang kuat dengan Allah Swt.
Kondisi spiritual seseorang itu berpengaruh terhadap kemudahan dia dalam menjalani kehidupan ini. Jika spiritualnya baik, maka ia akan menjadi orang yang paling cerdas dalam kehidupannya.
4. Kecerdasan spiritual membimbing seseorang untuk meraih kebahagiaan hidup hakiki.
Hidup bahagia menjadi tujuan hidup semua orang, hampir tanpa kecuali. Maka dengan itu ada tiga kunci yang harus diperhatikan dalam meraih kebahagiaan hidup yang hakiki yaitu: *Love* (cinta), Doa, dan kebajikan.
Kecerdasan spiritual mengarahkan hidup untuk selalu berhubungan dengan kebermaknaan hidup agar hidup menjadi lebih bermakna
5. Orang yang memiliki kecerdasan spiritual (SQ) sebagai orang yang mampu bersikap fleksibel, mampu beradaptasi secara spontan dan aktif, mempunyai kesadaran diri yang tinggi, mampu menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, rasa sakit, memiliki visi dan prinsip nilai, mempunyai komitmen dan bertindak penuh tanggung jawab.
6. Dengan menggunakan kecerdasan spiritual, dalam pengambilan keputusan cenderung akan melahirkan keputusan yang terbaik, yaitu keputusan spiritual. Keputusan spiritual itu adalah keputusan yang diambil dengan mengedepankan kesabaran

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi dari kecerdasan spiritual adalah mendidik hati menjadi benar, mengantarkan kepada kesuksesan, membuat manusia memiliki hubungan yang kuat dengan Allah Swt, membimbing seseorang untuk meraih kebahagiaan hidup hakiki, mampu bersikap fleksibel, dan cenderung akan melahirkan keputusan yang terbaik.

2.1.4.3. Aspek – Aspek Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar dan Marshall dalam Ashshidieqy (2018:72) beberapa aspek-aspek kecerdasan spiritual mencakup hal-hal berikut yang sering diistilahkan

kelopak teratai yang dikaitkan dengan tipe kepribadian menurut Holland dan teori motif menurut Cattell, yakni:

- a. Sikap ramah tamah dikaitkan dengan tipe kepribadian.
- b. Kepribadian konvensional.
- c. Kedekatan dari jenis kepemimpinan dikaitkan dengan tipe kepribadian sosial dan kelopak teratai kedua, motif untuk memberikan cinta atau dicintai.
- d. Keingintahuan yang dikaitkan dengan tipe kepribadian dan kelopak ketiga, yaitu dorongan untuk menyelidiki, tertarik pada sastra musik, kesenian pada umumnya sains, gagasan perjalanan, mempelajari alam.
- e. Kreativitas jelas dikaitkan dengan tipe kepribadian artistik dan kelopak teratai keempat, itu berarti digerakkan untuk membuat sesuatu yang belum pernah ada sebelumnya, hidup dengan cara yang berbeda dari sebelumnya.
- f. Konstruksi yang dikaitkan dengan tipe kepribadian yang realistis dan kelopak kelima, yaitu diperolehnya kesenangan melalui dengan alat-alat mesin, membangun atau memperbaiki.
- g. Penegasan diri yang dikaitkan dengan tipe kepribadian pengusaha dan kelopak keenam, ini berarti digerakkan oleh minat mendapatkan penghasilan tinggi, reputasi, memberikan nafkah cukup pada keluarga dan sukses bekerja.
- h. Cattell juga menemukan motif yang lain yang disebutnya religius, Cattell menghubungkannya dengan perasaan berhubungan dengan Tuhan, dan dengan minat beragama yang berorganisasi.

Berdasarkan dari uraian diatas aspek-aspek kecerdasan spiritual terdiri dari sikap ramah tamah dikaitkan dengan tipe kepribadian, kepribadian konvensional, keingintahuan yang dikaitkan dengan tipe kepribadian, kreativitas, konstruksi, penegasan diri, religius.

2.1.4.4. Indikator Kecerdasan Spiritual (SQ)

Menurut Zohar dalam Septiarini dan Gorda (2018:30) indikator-indikator kecerdasan spiritual adalah sebagai berikut :

- a. Bersikap fleksibel, seperti aktif dan adaptif secara spontan.
- b. Memiliki tingkat kesadaran diri (*self-awareness*) yang tinggi.
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan (*suffering*).
- d. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit.

- e. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
- f. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu (*unnecessary harm*).
- g. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal
- h. Memiliki kecenderungan mencari jawaban-jawaban yang fundamental (prinsip dan mendasar).
- i. Menjadi "*field-independent*" (bidang mandiri), yaitu memiliki kemudahan untuk benerka melawan konvensi.

Selanjutnya Agustian (2014:32) menyatakan bahwa spiritualitas akan mampu mendorong manusia pada 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.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan indikator kecerdasan spiritual meliputi kemampuan bersikap fleksibel, tingkat kesadaran yang tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami, keengganan untuk menyebabkan kerugian, berpikir secara holistik, kecenderungan untuk bertanya mengapa dan bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar, dan menjadi pribadi yang baik.

2.1.5. Prestasi Kerja

2.1.5.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan sudah

disepakati bersama. Tentunya dalam hal ini penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Para ahli telah lama mencoba memberikan batasan mengenai prestasi kerja dan juga mengupayakan beberapa cara atau metode untuk menentukan atau mengukur tingkat prestasi kerja tersebut. Kejelasan tingkat prestasi atau produktivitas ini sangat perlu sebagai ukuran menentukan maju mundurnya perusahaan maupun ukuran kemampuan para pegawai.

Menurut Achmad dalam Arif dan Rangkuti (2021:5) Prestasi kerja adalah: “kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi”. Sedangkan Menurut Hidayat dan Nurasyiah (2017:74) menjelaskan bahwa “Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi”.

Menurut Latifah dan Nurmalasari (2018:33) menyatakan “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebuah proses penilaian atas segala pekerjaan seorang pegawai ketika bekerja dalam organisasi.

2.1.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang baik berasal dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Pada dasarnya prestasi kerja

merupakan hasil dari totalitas pengaruh aspek-aspek kondisi individual dan kondisi situasional Husnan, Suad, Ranupandoyo (2015:12).

Faktor yang kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja para pegawai dalam perusahaan antara lain seperti, kepuasan kerja, motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya Susilo Martoyo (2014:3).

Sedangkan menurut Wexley & Yukl (2015:33) prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi dan lingkungan kerja, meliputi: waktu kerja, istirahat, suhu, udara, penerangan, suara, serta tugas-tugas senada.
- b. Faktor-faktor yang berhubungan antara manusia seperti sistem insentif, pergeseran tugas, mutu pengawasan serta interaksi atasan dan bawahan.

Nawawi (2014:21) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja para karyawan dalam perusahaan, diantaranya:

- a. Imbalan insentif Besar usaha yang diberikan pekerjaan untuk memperoleh imbalan baik finansial maupun imbalan psikologis.
- b. Informasi Semua keterangan mengenai aktivitas kerja pegawai selama bekerja. Informasi tersebut harus relevan, sederhana, dapat dipercaya serta mempunyai dampak terhadap manusia dan tersedia pada saat yang tepat.
- c. Teknologi yang Sesuai dan Tepat Teknologi mencakup desain, metode, sistem, dan teknik yang cocok. Selain itu prestasi kerja juga dengan unsur-unsur yang ada dari diri pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, dan lingkungan.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa pada dasarnya dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, maka dapat digolongkan dalam beberapa hal antara lain, faktor kepuasan kerja, individual, meliputi karakteristik kepribadian, seperti penampilan, pembawaan, kedewasaan, stabilitas emosi, sifat terhadap

pekerjaan serta sifat-sifat khusus lainnya, dan faktor situasional, meliputi kondisi fisik, pekerjaan dan lingkungan kerja.

2.1.5.3. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:37) aspek atau indikator standar pekerjaan terdiri dari kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas meliputi:

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja.
- c. Kemampuan dalam menganalisis data/informasi.
- d. kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan.
- e. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Sedangkan menurut Bernardin, O., dan Russe (2016:25) ada enam (6) kriteria utama sebagai indikator yang digunakan untuk menilai prestasi kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1 Kualitas Kerja. Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
- 2 Kuantitas Kerja. Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar atau rupiah, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
- 3 Ketepatan waktu. Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.
- 4 Inisiatif
- 5 Kerjasama
- 6 Kebutuhan untuk *survive*. Seberapa jauh atau baik seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan 16

pengawas atau memerlukan intervensi pengawas untuk mencengah hasil yang merugikan.

- 7 Dampak interpersonal. Seberapa jauh atau baiknya seorang pegawai untuk meningkatkan harga diri, itikad baik (*good will*) dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator prestasi kerja terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kebutuhan untuk *survive*, dan dampak interpersonal.

2.1.5.4. Dampak Prestasi Kerja

Menurut Umam (2010:21) beberapa dampak dari adanya prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1 Pencapaian target. Setiap pekerja dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target; maka saat itu juga energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan kinerja terbaik.
- 2 Loyalitas. Loyalitas memiliki beberapa unsur antara lain, adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan, tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang, semakin tinggi tingkat loyalitasnya.
- 3 Pelatihan dan pengembangan. Semakin baik kinerja seseorang maka semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, semakin buruk kinerja seseorang, maka semakin tinggi kebutuhan seseorang untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.
- 4 Promosi. Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi.
- 5 Mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada dibawah standar kinerja.
- 6 Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan dampak dari adanya prestasi kerja adalah pencapaian target, loyalitas, pelatihan dan pengembangan, promosi, mendorong orang agar berperilaku positif dan memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

2.1.6. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dipergunakan sebagai referensi dalam penelitian lain. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian penulis dapat dirincikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	(Faiz Wachida Yuda 2021)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Variabel Intervening CV. Kirana Bahari	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa intelektual kecerdasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, spiritual kecerdasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap prestasi kerja, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap pekerjaan kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. prestasi kerja, intelektual kecerdasan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja, kecerdasan emosional mempengaruhi prestasi kerja yang dimediasi	Sama-sama menggunakan variable prestasi Kerja	Kepuasan Kerja Variabel Intervening

			oleh kepuasan kerja, kecerdasan emosional mempengaruhi pekerjaan kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.		
2.	(Nurul Anisa and Setyowati 2023)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Utama Mandiri Finance Cabang Palopo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja, kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Utama Mandiri Finance Cabang Palopo	Sama-sama menggunakan variable prestasi Kerja	Objek Penelitian dan Metode pengumpulan data

3.	(Motik and Khasanah 2023)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru di MTs Negeri 8 Kebumen	Berdasarkan analisis yang dilakukan, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kecerdasan emosional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru, kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru dan semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. Selain itu secara simultan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru	Sama-sama menggunakan variabel prestasi Kerja	Objek Penelitian dan Metode pengumpulan data
4.	(Juliansyah et al. 2022)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	Hasil uji secara serempak menunjukkan bahwa Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7.752 > 2.812$), dan nilai signifikan sebesar 0.000". Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Pendapatan dan Aset Daerah dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.854 > 0.679$) dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Motivasi berpengaruh positif	Sama-sama menggunakan variabel prestasi Kerja	Objek Penelitian dan Metode pengumpulan data.

			terhadap prestasi kerja pegawai, Pendapatan dan Aset Daerah dengan nilai thitung > ttabel (1.431 > 0.679) dan nilai signifikansi 0,162 > 0,05. kecerdasan intelektual sebesar 118,1% dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai.		
5.	(Arif and Rangkuti 2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Intelektual Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Tbk Medan	Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan thitung > ttabel yaitu 3,043 > 1,667 dengan signifikansi 0,003 < 0,05. Selanjutnya terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai dengan thitung > ttabel yaitu 3,264 > 1,667 dengan signifikansi 0,002 < 0,05. Tes F diperoleh nilai Fhitung > Ftabel yaitu 15,125 > 3,13 yang menunjukkan bahwa secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan hasil R-square sebesar 0,308 atau 30,8% yang menunjukkan sekitar 30,8 variabel Prestasi Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Emosional Kecerdasan (X1) dan Kecerdasan Intelektual	Sama-sama menggunakan variable prestasi Kerja	Objek Penelitian dan Metode pengumpulan data.

			(X2). Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa emosional kecerdasan karyawan masih kurang diperhatikan oleh perusahaan, keterampilan karyawan belum maksimal untuk meningkatkan karyawan prestasi kerja		
--	--	--	--	--	--

2.2. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono Sugiono (2018:322) menyatakan bahwa kerangka pemikiran yaitu “Kerangka pemikiran merupakan kesimpulan dari kajian teori yang tersusun dalam bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih, atau perbedaan/persamaan/ perbandingan nilai variabel dari suatu sampel dengan sampel yang lain.”

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan landasan teoritis dari hasil penelitian yang relevan, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, Kecerdasan emosional (EQ) adalah Kecerdasan dalam menerima, menilai, mengolah, dan mengendalikan emosi baik individu maupun dengan orang lain di sekitarnya. Mengelola emosi yaitu memahami keadaan dan kondisi emosi dan harus disesuaikan dengan situasi yang tengah dihadapi agar emosi memberikan respon yang positif. Perlu disadari bahwa emosi merupakan hasil interaksi antara fikiran, perubahan psikologi, dan perilaku.

Dalam konteks pekerjaan, Kecerdasan Emosional (EQ) adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan bisa meliputi atasan, rekan sekerja, bawahan, atau juga pelanggan. Realitas menunjukkan bahwa seringkali seseorang tidak mampu menangani masalah-masalah emosional ditempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi langsung dengan kita akibatnya seringkali terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi.

Menurut (Septiarini 2018:29) :

Seseorang dengan keterampilan emosional yang berkembang baik kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupan dan memiliki motivasi untuk berprestasi, sedangkan yang tidak dapat menahan kendali atas kehidupan emosinya akan mengalami pertarungan batin yang merusak kemampuannya untuk memusatkan perhatian pada tugas dan berpikir jernih. Keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat pegawai menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik dan maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan (Motik & Khasanah, 2023; Nurul Anisa & Setyowati, 2023) bahwa penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Suharso (2015:13) menyatakan bahwa :

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan dengan prestasi kerja yang baik dapat dijelaskan karena didorong oleh kecerdasan emosional karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2015:11) menunjukkan bahwa :

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini didukung dari nilai thitung sebesar 5,288 dengan nilai probabilitas (p) atau

signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki teller pada PT. Bank Negara Indonesia, (Persero), Tbk maka dia akan semakin baik kinerjanya.

Berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian yang relevan, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (EQ) memainkan peran penting dalam konteks pekerjaan. Kecerdasan emosional tidak hanya mencakup pemahaman dan pengelolaan emosi individu, tetapi juga kemampuan untuk memahami dan merespons emosi orang lain di lingkungan kerja.

2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Prestasi Kerja

Pegawai dengan kecerdasan spiritual yang tinggi biasanya akan lebih cepat mengalami pemulihan dari suatu penyakit, baik secara fisik maupun mental. Seseorang akan lebih mudah bangkit dari suatu penderitaan atau kejatuhan, lebih tahan dalam menghadapi stres, lebih mudah melihat peluang karena memiliki sikap mental positif, serta lebih ceria, bahagia dan merasa puas dalam menjalani kehidupan.

Berbeda dengan pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual (SQ) yang rendah. Seseorang dengan SQ rendah, keberhasilan dalam hal karir, pekerjaan, penghasilan, status, dan lain lain yang bersifat materi ternyata tidak selalu mampu membuatnya bahagia. Persaingan dan perbedaan kepentingan yang berlangsung begitu ketat sehingga seringkali membuat manusia kehilangan arah dan identitas. Kesibukan kerja dan keberhasilan yang dicapai tidak diamalkannya untuk penciptaan arti dan nilai bagi lingkungan. Manusia memiliki pikiran dan roh, ingin mencapai arti dan tujuan, berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari komunitas.

Oleh karena itu, perusahaan perlu membentuk adanya budaya spiritualitas di lingkungan kerja. Kecerdasan spiritual membantu seseorang untuk tumbuh melebihi ego terdekat diri kita dan mencapai lapisan potensi yang lebih dalam yang tersembunyi di dalam diri tiap orang Zohar dan Marshall (2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif & Rangkuti (2021) bahwa penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2015:11) menunjukkan bahwa :

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini didukung dari nilai thitung sebesar 3,107 dengan nilai probabilitas (p) atau signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki teller PT. Bank Negara Indonesia, (Persero), Tbk, maka dia akan semakin tinggi prestasi kerjanya.

Jadi berdasarkan uraian diatas pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk pulih lebih cepat dari penyakit, baik secara fisik maupun mental. Mereka juga cenderung lebih tahan terhadap stres, memiliki sikap mental yang positif, dan lebih mudah melihat peluang dalam setiap situasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan spiritual dapat membantu individu dalam menghadapi tantangan dan kejatuhan dalam hidup dengan lebih baik. Di sisi lain, pegawai dengan tingkat kecerdasan spiritual yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam mengatasi penderitaan dan kejatuhan, serta rentan terhadap stres dan kehilangan arah hidup. Mereka mungkin juga kurang puas dengan keberhasilan materi yang mereka capai.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional SQ dan Kecerdasan Spiritual SQ Terhadap Prestasi Kerja

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi Kecerdasan Emosional SQ dan Kecerdasan Spiritual SQ. Prestasi seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan sudah disepakati bersama. Tentunya dalam hal ini penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Para ahli telah lama mencoba memberikan batasan mengenai prestasi kerja dan juga mengupayakan beberapa cara atau metode untuk menentukan atau mengukur tingkat prestasi kerja tersebut. Kejelasan tingkat prestasi atau produktivitas ini sangat perlu sebagai ukuran menentukan maju mundurnya perusahaan maupun ukuran kemampuan para pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan Faiz Wachida Yuda (2021) bahwa Kecerdasan Emosional SQ dan Kecerdasan Spiritual SQ berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja.

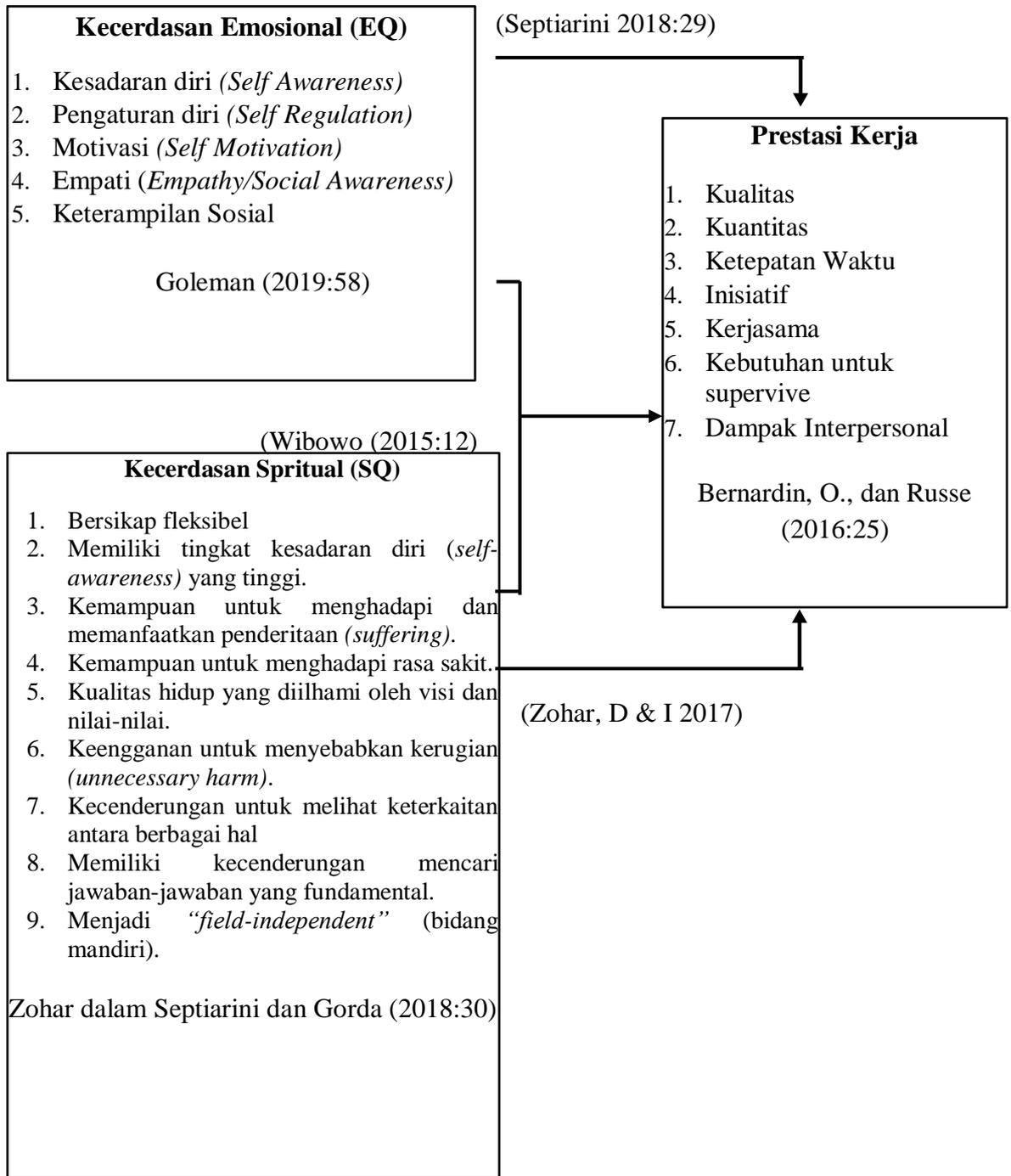
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2015:12) menunjukkan bahwa :

Hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan prestasi kerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,321 yang mengindikasikan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempunyai nilai sebesar 32,1 % dalam menjelaskan prestasi kerja teller PT. Bank Negara Indonesia 46 (Persero), Tbk. Sisanya adalah pengaruh faktor-faktor lain selain kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian menurut Tischler, Biberman, dan Mckeage (2015) menyatakan bahwa ”kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh positif terhadap kesuksesan dan prestasi kerja pada individu.”

Jadi berdasarkan pernyataan diatas pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempunyai peranan penting terhadap prestasi kerja pegawai. Sehingga berdasarkan hal tersebut kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka paradigma penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:96) "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan". Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap prestasi kerja.
2. Terdapat pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) terhadap prestasi kerja.
3. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spritual (SQ) terhadap prestasi kerja.