

## PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI JIWASRAYA MALANG

Matheous Tamonsang<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Corresponding Email: [matheous@uwks.ac.id](mailto:matheous@uwks.ac.id)

### Abstract

*PT. Asuransi Jiwasraya Malang seeks to improve services to its customers through improving the performance of its employees, one of which is by increasing the emotional intelligence and spiritual intelligence of its employees. Therefore, this study aims to examine how far the influence of the level of emotional intelligence and spiritual intelligence affects the performance of employees of PT. Asuransi Jiwasraya Malang. This study uses the entire population as many as 57 employees of PT. Asuransi Jiwasraya Malang as respondents. Data was collected using a questionnaire that was distributed and then processed using a Likert scale. By using the multiple linear regression method, the results obtained that emotional intelligence (X1) and spiritual intelligence (X2) affect the performance of employees of PT. Asuransi Jiwasraya Malang. On the other hand, the variable that has the dominant influence on employee performance is emotional intelligence (X1).*

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

### Abstrak

PT. Asuransi Jiwasraya Malang berupaya meningkatkan pelayanan kepada nasabahnya melalui peningkatan kinerja karyawannya, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji seberapa jauh pengaruh tingkat kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi yaitu sebanyak 57 karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan media kuesioner yang dibagikan dan kemudian diolah dengan menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan metode regresi linier berganda maka diperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan kecerdasan spiritual ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang. Di sisi lain, variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional ( $X_1$ )

**Kata kunci :** Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Dunia usaha baik itu perusahaan BUMN ataupun perusahaan swasta semakin berkembang, terbukti dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru dalam suatu jenis usaha, hal ini menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing dilingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemen adalah, bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Efektifitas dan efisiensi suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap bagian perusahaan itu. Effendi (2005) menjelaskan bahwa perusahaan jika hendak membangun prestasidan memuncakkan kinerja organisasinya maka mutlak dan harus

membangun kecerdasan, baik kecerdasan pribadi sumber daya manusianya maupun perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000). Kemampuan tersebut oleh Goleman disebut dengan *Emotional Intelligent (EQ)* atau kecerdasan emosi. Goleman (2001) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% nya ditentukan oleh *Intelligent Euotient (IQ)*. Hal tersebut dikarenakan keceradasan emosioanal yang ada pada seseorang adalah mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

Orang mulai sadar bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi diperlukan sejenis ketrampilan lain untuk menjadi yang terdepan. Penelitian yang dilakukan oleh Boyatzis (2001) dalam Fabiola (2015) menemukan bahwa orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang didalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Goleman (2005) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Kecerdasan emosional yang baik seringkali mengantarkan karyawan tersebut pada puncak prestasinya, akan tetapi setelah tercapai prestasi tersebut, maka terpuruk dalam kekosongan batin yang amat sangat. Mereka tak tahu lagi kemana seharusnya melangkah, untuk tujuan apa semuanya itu mereka lakukan hingga hampir-hampir diperbudak oleh uang dan waktu tanpa tahu dan mengerti dimana mereka harus berpijak (Ginanjar, 2002).

Salah satu bentuk kecerdasan lain adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan kecerdasan emosional dan juga intelektual. Zohar dan Marshal (2001) mengatakan kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan. Dalam literatur yang lain, Zohar dan Marshal (2001) juga mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Sedangkan Mudali (2002) menyatakan bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki IQ yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual (SQ). Karyawan yang mencintai pekerjaannya akan menganggap pekerjaan sebagai sebuah rahmat sehingga dalam bekerja akan terdorong untuk melakukan dengan sungguh-sungguh. Kesungguhan inilah yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Kinerja sendiri didefinisikan oleh Rukmana (2001) sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2000) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya.

PT. Asuransi Jiwasraya merupakan perusahaan jasa yang memiliki keharusan memberikan layanan yang prima kepada nasabah, sehingga kinerja yang baik harus dapat memberikan layanan sesuai dengan standar operasi yang ditetapkan perusahaan. Diikuti dengan persaingan yang ketat dengan perusahaan sejenis lainnya, membuat PT. Asuransi Jiwasraya Malang berupaya terus meningkatkan kepuasan pelanggan dengan cara meningkatkan kualitas produk, dalam hal ini adalah produk jasa, dan memberikan kemudahan dalam proses pelayanan yang dapat diupayakan dengan cara meningkatkan

efektifitas dan efisiensi perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawannya, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karyawannya. Namun demikian masih terjadi disintegrasi antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam aktifitas kerja. Perusahaan masih menganggap tidak perlu adanya upaya meningkatkan kecerdasan spiritual karyawan dalam bekerja. Perusahaan menilai bahwa kecerdasan spiritual adalah urusan individu karyawan. Padahal menurut Ginanjar (2004) meski keduanya berbeda, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki muatan yang sama-sama penting untung dapat bersinergi antara yang satu dengan yang lain, bahkan kecerdasan emosional berinteraksi dan berpadu secara dinamis bersama kecerdasan spiritual dalam diri karyawan untuk menghasilkan peningkatan kinerja yang optimal.

Berangkat dari pemikiran dan kenyataan bahwa begitu banyak perusahaan yang selalu mengukur kemampuan karyawan dari segi kecerdasan intelektual sehingga karyawan kurang memberi kontribusi yang besar terhadap perusahaan. Berdasar latar belakang diatas maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang.

## **KAJIAN TEORITIK**

Menurut Robbins (2009), kecerdasan emosional (*emotional inttelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Daniel Goleman, seorang psikolog ternama, dalam bukunya mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence* (Goleman, 2005). 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.

Goleman (2009), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu: Kesadaran Diri (*Self Awarness*), Pengaturan Diri (*Self Management*), Motivasi Diri (*Self Motivation*), Empati (*Emphaty*) dan Keterampilan Sosial (*Relationship Management*).

Variabel lainnya adalah Kecerdasan spiritual yang berkaitan dengan masalah makna, nilai, dan tujuan hidup manusia. Dalam kondisi yang sangat buruk dan tidak diharapkan,

kecerdasan spiritual mampu menuntun manusia untuk menemukan makna dan juga dapat menuntun manusia dalam meraih cita-citanya. Kecerdasan spiritual melampaui kemampuan untuk cerdas berpikir, merasa, bertindak dan berperilaku dalam konteks situasional atau kerangka kerja yang diberikan. Kecerdasan spiritual memungkinkan manusia untuk bijaksana dalam merefleksikan situasi untuk menemukan dirinya yang lebih bermakna sehingga mampu mengubah sesuatu menjadi lebih berharga (Mengel, 2005).

Menurut Effendi (2005), kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang memberi kita kemampuan membedakan rasa, moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi pemahaman dan cinta. Kecerdasan spiritual adalah juga kecerdasan yang memberi kita kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasnya, kemampuan yang digunakan untuk bergulat dalam ikhwah baik dan jahat. Fabiola (2005) mengungkapkan lima indikator kecerdasan spiritual yaitu kejujuran, keterbukaan, pengetahuan diri, kontribusi dan fleksibilitas

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain adalah kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja atau sikap kooperatif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa adanya dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Hasibuan (2009), mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil dari banyak tugas atau pekerjaan individual yang dibuat secara terus menerus oleh karyawan dalam satu periode. Selanjutnya kinerja dapat dikatakan suatu hasil yang ditunjukkan karyawan kepada organisasi tentang prestasi atau kemunduran yang telah dicapai oleh karyawan. Ukuran prestasi yang dipakai dapat dikaitkan dengan standar pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan perusahaan, dapat juga dikaitkan dengan pencapaian prestasi pada periode sebelumnya.

Menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi atau organisasi, termaksud kinerja kinerja masing masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. Mathis dan Jackson

(2002) mengungkapkan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, keandalan, kedisiplinan dan kerja sama.

### **Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja**

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri (Goleman,2000). Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan membentuk emosinya menjadi keterampilan-keterampilan dalam pengendalian diri sendiri bahkan orang lain, serta kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian (Patton, 2002). Kemampuan tersebut akan membantu seseorang dalam meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Hal tersebut dikarenakan dalam keadaan seperti apapun seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mampu memotivasi dirinya sendiri yang akan membantu dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi.

### **Hubungan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja**

Peran kecerdasan spiritual adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan emosional secara efektif. Saat ini dunia kerja membawa lebih banyak konsentrasi pada masalah spiritual. Para pekerja mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya dirumah saja, tetapi mereka juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Mereka yang dapat memberi makna pada hidup mereka dan membawa spritualitas kedalam lingkungan kerja mereka akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding mereka yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Hoffman, 2002).

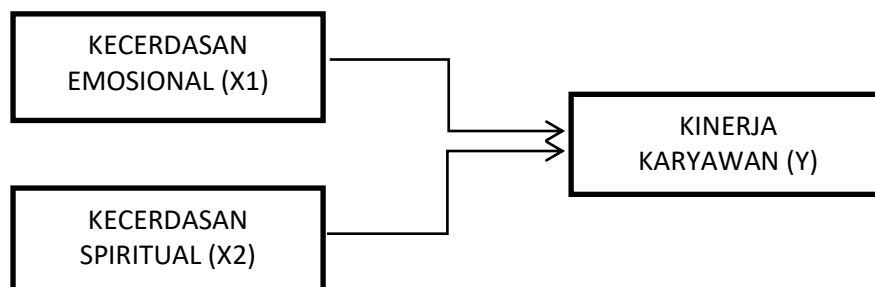
Seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengapresiasi seluruh potensi dirisebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul bila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual (Munir, 2000).

Dari penjelasan diatas, rumusan masalah yang dapat ditarik adalah 1) apakah tingkat kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh (simultan dan parsial) terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang?, 2) Manakah diantara kedua

variabel tersebut yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang ?. Pengembangan hipotesis penelitian yang diajukan untuk menjawab rumusan masalahnya adalah 1) Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh (secara simultan dan parsial) terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang, 2) Kecerdasan emosional berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi produk moment, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Secara visualisasi gambar desain penelitiannya dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 1.**  
**Desain Penelitian**

Menurut Sugiyono (2005), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar yaitu 57 orang karyawan, maka seluruh anggota populasi dipilih sebagai sampel. Penelitian ini dilakukan dengan metode sensus. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang.

## HASIL PENELITIAN

Gambaran umum responden dimaksudkan untuk menunjukkan karakteristik pribadi atau profil dalam penelitian yang meliputi jenis kelamin dan pendidikan.

**Tabel 1**  
**Deskripsi Responden**

Keterangan	Frekwensi	Prosentase
<u>Jenis Kelamin :</u>		
Laki-laki	23	40%
Perempuan	34	60%
T o t a l	57	100 %
<u>Pendidikan :</u>		
Sarjana	10	18%
Diploma	18	32%
SLTA	29	50%
T o t a l	57	100%

Sumber : Data Penelitian

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menjadi objek penelitian adalah mereka yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 34 orang (60%), sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang (40%). Responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 29 orang (50%) yang merupakan responden dengan jumlah terbanyak, untuk responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 18 orang (32%), sedangkan untuk mereka yang berpendidikan setingkat dengan sarjana ( S1 ) sebanyak 10 orang (18%).

### 1. Hasil Analisis Regresi

Dalam menganalisis model digunakan analisis uji F, koefisien determinasi berganda (  $R^2$  ), uji t test dan standardize coefficient beta, pengolahan data tersebut menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil yang terangkum dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Regresi**

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	-2,025
Kecerdasan Emosional (X1)	0,390
Kecerdasan Spiritual (X2)	0,640



R = 0,901

R<sup>2</sup> = 0,812

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan pada tabel 2 diatas maka penulis dapat membuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -2,025 + 0,390 X_1 + 0,640 X_2 + e$$

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda ( R ) sebesar 0,901 hal ini berarti bahwa korelasi yang terjadi pada variabel bebas yaitu kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan spiritual (X2 ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,901 atau 90,1 % > 0,5 sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai korelasi yang kuat.

Dan dari tabel di atas juga dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) sebesar 0,812 hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi pengaruh seluruh variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional (X1), kecerdasan spiritual (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,812 atau 81,2%. Sedangkan sisanya sebesar 18,8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

## 2. Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)

Uji F dipergunakan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh antara variabel kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.473	2	162.237	116.429	.000 <sup>a</sup>
	Residual	75.246	54	1.393		
	Total	399.719	56			

a. Predictors: (Constant), X2, X

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.473	2	162.237	116.429	.000 <sup>a</sup>
	Residual	75.246	54	1.393		
	Total	399.719	56			

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data

Hasil perhitungan pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 116,429 dan tingkat probabilitas kesalahan sebesar (sig) 0,000. Karena F hitung (116,429) > F tabel (3,172) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dari kecerdasan emosional (X1), kecerdasan spiritual (X2) berpengaruh secara simultant terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang. Dengan demikian hipotesis pertama yang penulis ajukan terbukti kebenarannya.

**3. Pengujian Hipotesis Kedua (Uji T)**

Untuk menguji pengaruh variabel kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) maka digunakan uji t. Berdasarkan uji t sesuai dengan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel hasil olah data sebagai berikut :

**Tabel 4**

**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF

1	(Constant)	-2.025	2.491					
	t							
	X1	.390	.073	.531	5.308	.000	.348	2.873
	X2	.640	.154	.416	4.155	.000	.348	2.873

a. Dependent

Variable: Y

Sumber : Hasil olah data

a) Pengaruh kecerdasan emosional ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian pada table 5 diatas diperoleh t hitung 5,308 > 2,005 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, artinya kecerdasan emosional ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang

b) Pengaruh kecerdasan spiritual ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian pada tabel 5 diatas diperoleh t hitung 4,155 > 2,005 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, artinya kecerdasan spiritual ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. asuransi Jiwasraya Malang

#### 4. Analisa Standardized Coefficient Beta

Analisa Standardized Coefficient Beta digunakan untuk mengetahui variabel bebas mana yang dominan pengaruhnya pada vareabel tergantung. Pada tabel 4.6 diatas variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) memiliki nilai standardized coefficient beta yang lebih besar dibandingkan kecerdasan spiritual ( $X_2$ )

#### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis diatas, hipotesis penelitian tingkat kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan kecerdasan spiritual( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang dapat diterima. Hal ini terlihat pada hasil uji F bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (116,429 > 3,172) dan dari tingkat signifikansi F yang sebesar 0,000 < 0,05, sehingga seluruh variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *independen*.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara parsial semua variabel independe berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai uji t bahwa untuk variabel kecerdasan emosional (X1) memiliki nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel ( $5,308 > 2,005$ ) dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga secara parsial variabel kecerdasan emosional (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan variabel kecerdasan spiritual (X2), nilai t hitungnya lebih besar dari pada nilai t tabel ( $4,155 > 2,005$ ) dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga secara parsial variabel kecerdasan spiritual (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang peneliti ajukan terbukti kebenarannya.

Dari kedua variabel bebas diatas tentunya ada yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji standardized coefficients beta terlihat bahwa kecerdasan emosional (x1) memiliki koefisien beta terbesar yaitu 0,531. Hal ini mempunyai arti bahwa kecerdasan emosional sangat diperlukan karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang karena kecerdasan emosional ini merupakan serangkaian proses yang mempunyai kontribusi besar dalam menjalankan kelangsungan siklus kehidupan perusahaan terutama untuk perusahaan yang bergerak di bidang jasa, kecerdasan emosional sangat dibutuhkan dalam menjalin komunikasi atau interaksi dengan rekan kerja maupun konsumen sebagai cara untuk mempertahankan kepercayaan konsumen akan pelayanan yang sudah diberikan karyawan dan saling berempati sebagai landasan memotivasi agar memperlancar aktifitas kerja.

Besarnya pengaruh dari kedua variabel bebas dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada nilai koefisien  $R^2$  sebesar 0,812 atau sebesar 81,2%. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 81,2 %. Sedangkan sisanya sebesar 18,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian, misalkan budaya organisasi, kepemimpinan, konflik, pelatihan dan sebagainya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan berikut:

1. Dengan uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 116,429 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dibanding taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan kecerdasan spiritual ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang.
2. Variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan kecerdasan spiritual ( $X_2$ ) secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang.
3. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang adalah kecerdasan emosional ( $X_1$ ).

Dari simpulan di atas, PT. Asuransi Jiwasraya Malang perlu mempertahankan dan meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karyawan dengan cara mengadakan program-program yang dapat ilmu mengenai kecerdasan emosional dan spiritual itu sendiri. Berkaitan dengan kecerdasan emosional kegiatan yang bisa dilakukan misalnya : mengikut sertakan karyawan dalam seminar kepribadian untuk mengasak kemampuan interpersonal dan intrapersonal, mengikut sertakan dalam seminar motivasi untuk melatih kemampuan good mood. Sedangkan untuk meningkatkan kecerdasan spiritual dapat dilakukan dengan melaksanakan program-program kerohanian secara rutin serta memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi sebagai stimulus agar mereka lebih termotivasi dalam bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ashmos, D. and, Duchon, D. 2000. *Spirituality at Work : A Conceptualization and Measure*. Journal of Management Inquiry. Vo.8. No.2
- Cooper, R.K dan Sawaf. 1998. *Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Alih Bahasa : Tita M. Kanita. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Cornick. Mc dan Tiffin. 2003. *Manajemen Kinerja*. Alih Bahasa Amanda T. Pramundari. Badan Penerbit Alfabeta. Bandung
- Effendi, Agus. 2005. *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Edisi Kesatu. Bandung. Alfabeta
- Fabiola, Meirnawaty. 2005. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di Semarang*. Thesis Jurusan Akuntansi.UNDIP
- Gibson, James. L. 2000. *Organisasi, perilaku, struktur dan proses (Edisi kelima)*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Ginanjari, Ary. 2002. *ESQ Dengan Rukun Iman dan Rukun Islam*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

- Ginanjar, Ary. 2004. Dalam eka jasmine. *Kecerdasan spiritual* <http://ekalusmey.blogspot.co.id/2011/12/kecerdasan-spiritual.html>, 13 Febuari 2016
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Edisi 5)*. Badan Penerbit Undip..Semarang
- Goleman, Daniel. 2001. *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih Bahasa : Alex Tri K.W. PT. GramediaPustaka Utama. Jakarta
- 2000. *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emosional Intelijen Lebih Tinggi Daripada IQ*. Alih Bahasa : T. Hermany. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- 2005. *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi* Ali Bahasa Alex Tri Kancono Widodo , PT.Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- 2009. *Emosional Intelligence : Mengapa EI Lebih Penting Dari IQ*. Alih Bahasa : T. Hermany. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Hasibuan. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ketigabelas. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hoffman, E. 2002. *Psychological Testing At Work*. Mc Graw Hill. New York
- Idrus, Muhammad. 2002.*Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta. Psikologi Phronesis*. Jurnal Ilmiah dan Terapan. Vo.4, No.8. Desember 2002
- Levin, Mitchal. 2000. *Spiritual Intelligence : Membangkitkan Kekuatan Spiritual dan Intuisi Anda*. Terjemahan. Gramedia. Jakarta
- Mangkunegara, P. A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan II. Penerbit PT. Remaja Resdakarya Offset. Bandung
- Martin, A. 2000. *Kompetensi Model, Tren Baru Revitalisasi SDM*. Jakarta : PT. Rafika Aditama
- Mathis, R,L, dan Jackson. 2002. *Human Resource Management*, Alih bahasa : DianaAngelica. Jakarta : Salemba Empat
- McCormic, D.W. 1994. *Spiritualityand Management*. Journal Of Managerial Psychology, Vol.9
- Mengel. 2005. *Wiisdon and Knowledge-Leadership in Balance*. Canada Trinity Western Univercity
- Mitroff, L.I. and Denton, E,A. 1999. *A Study of Spirituality in The Work Place*. Sloan Management Review. Vol.40. No.4
- Mudali. 2002. *Quote : How High is Yours Spiritual Intelligence ?* <http://www.eng.usf.edu/gopalakr/artcless/spiritual.html>. 15 Juni 2005
- Munir, Nungky. 2000. *Spiritualitas dan Kinerja*. Majalah Manajemen. Vol. 124. Juli 2000
- Patton, P. 2002.*Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja*.Alih Bahasa : Zaini Dahlan. Pustaka Delaprata. Jakarta
- Robbins, Stheppen P. 2009. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. PT. Indeks. Terjemahan Ti m Indeks, Jilid II. Jakarta.
- Rukmana, Nana. 2001. *Kepemimpinan Yang Berlandaskan Kecerdasan Adversitas, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual*. Jakarta : Kabid Program dan Evaluasi Pusdiklat. Artikel-Internet
- Siagian, Sondang, P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, H. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit YKPN. Yogyakarta

- Tebba, S. 200. *Kecerdasan Sufistik Jembatan Menuju Makrifat*. Jakarta: Kencana
- Tridhonanto.2009. *Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati*. PT. Elex Media  
Komputindo. Jakarta
- Zohar, D., Marshal, I. 2001. *SQ (Spiritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence*,  
Terjemahan. Mizam Media Utama. Bandung
- Wiersma, M.L. 2002. *The Influence of Spiritual "Meaning-Making" On Career  
Behaviour*.Journal of Management Development. Vo.21. No.7