

KECERDASAN SPIRITUAL DALAM PRESTASI KERJA KARYAWAN

Ahmad Nizar Yogatama

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Asia (STIE) Malang
nizaryogatama@asia.ac.id

***Abstract.** This study aims to determine the effect of work environment, spiritual intelligence and workload on employee performance at University of Muhammadiyah Malang alumni class of 2007 faculty of economics and business management majors. The results showed that the work performance of employees by University of Muhammadiyah Malang alumni in the year 2007 of the Economics and Business faculties majoring in management was influenced by the spiritual intelligence of each individual, while the work environment and workload had no effect. This is due to high spiritual intelligence that will make individuals have more meaning in addressing work and things that will be received by employees in the future. This study uses multiple linear regression analysis using primary data collected through social media whatsapp.*

***Keywords:** Spiritual Intelligence, Work Environment, Workload, Work Performance.*

***Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kecerdasan spiritual, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada alumni Universitas Muhammadiyah Malang angkatan 2007 jurusan ekonomi dan manajemen bisnis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan oleh alumni Universitas Muhammadiyah Malang pada tahun 2007 fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan*

manajemen dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual masing-masing individu, sedangkan lingkungan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh. Hal ini disebabkan kecerdasan spiritual yang tinggi yang akan membuat individu memiliki makna lebih dalam menangani pekerjaan dan hal-hal yang akan diterima oleh karyawan di masa depan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui media sosial whatsapp.

Kata kunci: Kecerdasan Spiritual, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Kecerdasan spiritual setiap karyawan selalu berbeda-beda. Hal ini karena setiap manusia memiliki tingkat spiritualitas masing – masing tergantung dari keyakinan dan pengalaman spiritual individu karyawan. Perbedaan kecerdasan spiritual ini, lantas menimbulkan perbedaan prestasi kerja oleh masing – masing individu karyawan.¹²³ Beberapa penelitian menghubungkan antara kecerdasan spiritual dan *leadership*. Dikatakan bahwa pemimpin yang baik adalah mereka yang memiliki kecerdasan spiritual yang bagus, serta dapat membawa nilai-nilai spiritualitas dalam kepemimpinannya.⁴ Mereka yang berperilaku demikian akan lebih dihargai oleh para bawahannya, sehingga hasil

¹ R.A Fabiola Meirnayanti Trihandini, "Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Horizon Semarang)", *Tesis*, 2005.

² Rahmat Aziz and Retno Mangestuti, "Tiga Jenis Kecerdasan Dan Agresivitas Mahasiswa", *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, Vol. 11, No. 21 (2006), hlm. 64–77.

³ AS Supriyanto and EA Troena, 'Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer (Studi Di Bank Syariah Kota Malang)', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 4 (2012), hlm. 693–709.

⁴ Cahyo Tri Wibowo, 'Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Pada Kinerja Karyawan', *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 15, No. 1 (2015), hlm. 1–16.

kerja yang dihasilkan akan lebih baik karena setiap orang dapat belajar saling memahami dan menghargai. Kecerdasan spiritual dapat ditingkatkan oleh setiap orang.⁵⁶

Mengingat pentingnya kecerdasan spiritual dalam dunia kerja, maka beberapa organisasi menciptakan metode untuk mengisi dan melatih kebutuhan spiritual agar dapat mendorong perilaku kerja karyawan mereka supaya lebih baik, sehingga setiap karyawan dapat memunculkan kinerja optimal. Pada pertengahan tahun 1990, menjadi pintar bukan berdasarkan pada kecerdasan intelektual (IQ) yang tinggi saja. Beberapa penelitian membuktikan tentang pentingnya kecerdasan spiritual (SQ) dibandingkan IQ. Seseorang harus memiliki SQ yang tinggi agar benar-benar menjadi pintar. Hal tersebut karena seseorang dengan SQ yang tinggi mampu menunjukkan hasil kerja yang menonjol.⁷⁸

Universitas Muhammadiyah Malang adalah satu perguruan tinggi swasta tersebesar di kota Malang yang memiliki jaringan alumni di seluruh Indonesia. Mereka tersebar di berbagai kota besar di Indonesia seperti Jakarta, Yogyakarta maupun Malang. Salah satu angkatan alumni 2007 universitas muhammadiyah malang fakultas

⁵ R.A Fabiola Meirnayanti Trihandini, "Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual....", *Tesis*, 2005.

⁶ Lisda Rahmasari, 'Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan', *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, Vol. 3, No. 1 (2012), hlm. 1–20.

⁷ Erkut Altundağ and Yeliz Kösedagi, 'The Relationship Between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 2, No. 1, (2015), hlm. 270–82.

⁸ Xiaoyu Guan and others, 'Performance How HR Practice , Work Engagement and Job Crafting Performance', *Chinese Management Studies*, 2018, hlm. 1750–614X.

ekonomi dan bisnis jurusan manajemen tahun 2007 memiliki forum komunikasi alumni melalui media sosial *whatsapp*. Banyak diantara mereka saat ini telah menjadi karyawan maupun pemilik usaha dan mengungkapkan bahwa saat ini mereka merasa memiliki lebih banyak pemahaman tentang Islam karena merasa pernah menempuh program pelatihan pengembangan kepribadian dan kepemimpinan saat menjadi mahasiswa baru.

Berdasarkan pengalaman alumni universitas muhammadiyah malang angkatan tahun 2007 fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen yang menjadi karyawan mengatakan bahwa, di tempat kerja saat ini nilai - nilai keislaman sangat sulit diterapkan karena berbenturan dengan lingkungan kerja, hubungan antar karyawan maupun peraturan yang diterapkan pada organisasi masing - masing. Hal ini kemudian menyebabkan karyawan hanya mendapatkan nilai-nilai islami dirumah saja, tetapi sejatinya mereka juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Sejatinya, organisasi yang dapat memberi makna pada hidup karyawan dan membawa spiritualitas kedalam lingkungan kerja akan membuat karyawan menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja menjadi lebih baik dibandingkan mereka yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual⁹¹⁰¹¹.

⁹ Anita Abdul Rani, Imaduddin Abidin, and Mohd Rashid Ab Hamid, 'The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance: Case Studies in Government Hospitals of East Coast of Malaysia', *The Macrotbeme Review: A Multidisciplinary Journal of Global Macro Trends*, Vol. 2, No. 3 (2013), hlm. 46–59.

¹⁰ Dhini Rama Dhania, 'Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)', *Psikologi Universitas Muria Kudus*, Vol. I, No. 1 (2010), hlm. 15–23.

Kecerdasan spiritual yang dimiliki setiap orang tidaklah sama¹²¹³. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya. Kecerdasan spiritual lebih bersifat luas dan tidak terbatas pada agama saja. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat hasil kerjanya yang berbeda-beda¹⁴¹⁵. Penelitian ini ingin menunjukkan bahwa spiritualitas berkembang karena manusia mengalami krisis makna, sehingga kehadiran organisasi seharusnya memberi makna tentang tujuan organisasi. Makna yang muncul dalam suatu organisasi, akan membuat setiap orang yang bekerja di dalamnya lebih dapat mengembangkan diri mereka, sehingga mereka bekerja lebih baik.

Berdoa sebelum maupun sesudah bekerja bermakna bahwa pekerjaan yang dilakukan hanya mengharapkan ridho dari Allah SWT. Penyelesaian pekerjaan yang baik, membutuhkan kondisi lingkungan kerja yang baik pula. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT pada surat An-Nisa ayat 59 dan 95. sesuai dengan firman Allah S.W.T. Surat An Nisa ayat 59 dan 95¹⁶. Berdasarkan ajaran agama Islam,

¹¹ Teuku Muana Refi, 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh', *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 3, No. 1 (2015), hlm. 475–86.

¹² Anis Choiriah, 'Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik', 2013.

¹³ Supriyanto and Troena.

¹⁴ Ida Ayu Brahmawati and Agus Suprayetno, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)', *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, Vol. 10, No. 2 (2009), hlm. 124–35.

¹⁵ Dian Kurniawati and Solikhah, 'Perawat Di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap', *Kes Mas*, Vol. 6 (2012), hlm. 162–232.

¹⁶ *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Jakarta: Departemen Agama RI, 2014).

setiap mereka yang bekerja, seseorang tersebut akan mengharapkan imbalan sesuai dengan tingkat kesulitas pekerjaan yang dikerjakan. Hal tersebut harus dipenuhi karena setiap orang yang bekerja, memiliki keinginan dan harapan yang lebih baik untuk kehidupannya, sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 26¹⁷.

Kecerdasan spiritual hendaknya dimaknai sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas di dalam hidup manusia¹⁸. Hal tersebut karena, kecerdasan spiritual dapat memfasilitasi dialog antara pikiran dan emosi, antara jiwa dan tubuh. Kecerdasan spiritual juga dapat membantu seseorang untuk dapat melakukan transedensi diri. Beberapa penelitian menunjukkan perbedaan kecerdasan spiritual dengan religiusitas di dalam lingkungan kerja^{19,20}. 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.

Beban pekerjaan tersebut menjadi sumber stres bagi karyawan karena penggunaan teknologi yang tidak sesuai sehingga tidak menunjang pekerjaan dan membuat pekerjaan selesai lebih lama. Salah satu penyebab kinerja menurun berdasarkan beban kerja adalah keharusan untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersamaan. Semakin banyak pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersamaan, maka

¹⁷ *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*.

¹⁸ Susan Chin, R.N. Anantharaman, and David Tong, 'The Roles of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence at the Workplace', *Journal of Human Resources Management Research*, 2011, hlm. 1–9.

¹⁹ Choiriah.

²⁰ Kurniawati and Solikhah.

semakin berkurang kinerja karyawan tersebut. Pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersamaan, membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya pendukung. Adanya beban kerja tanpa disertai dengan sumber daya yang sesuai, seringkali menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Kinerja karyawan menurun akan disertai beberapa masalah seperti daya tahan tubuh karyawan melemah dan perasaan tertekan²¹²²²³. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, serta tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan menghalangi seseorang mewujudkan sifat positifnya, seperti mencintai pekerjaan. Sifat positif karyawan atas pekerjaan akan muncul ketika, karyawan meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas terlalu berlebihan, sehingga karyawan tersebut tetap merasa senang terhadap pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini lingkungan kerja menjelaskan tentang bagaimana karyawan bersikap ramah dan melayani kepada teman sejawat maupun membantu teman sejawat yang sedang mengalami masalah di tempat kerja. Kemudian, bagaimana karyawan dalam menjaga kebersihan lingkungan tempat kerja, serta bagaimana inisiatif untuk membersihkan sampah yang ada di tempat kerja. Terakhir yaitu

²¹ Rani, Abidin, and Hamid.

²² Wibowo.

²³ Supriyanto and Troena.

terkait dengan berdoa sebelum maupun memulai pekerjaan. Berbeda dengan lingkungan kerja, kecerdasan spiritual dalam penelitian ini menjelaskan tentang bagaimana karyawan bersikap untuk selalu berkata jujur untuk urusan pekerjaan serta terbuka dengan perubahan di tempat kerja. Apakah sebagai karyawan mereka berusaha menjadi yang lebih baik setiap hari serta fokus pada kontribusi dengan item mendahulukan kewajiban dibanding hak untuk urusan pekerjaan. Terakhir yaitu bagaimana spiritual non-dogmatis yang dianut dalam bentuk fleksibilitas karyawan di lingkungan kerja. Beban kerja berusaha menjelaskan tentang bagaimana jam kerja yang efektif, apakah pekerjaan yang dilakukan selama ini sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, apakah mereka harus menambah jam kerja dengan cara lembur. Kemudian, bagaimana latar belakang pendidikan berperan sebagai indikator utama sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Kemudian bagaimana dengan proporsi beban kerja apakah sudah sesuai atautkah tidak.

Universitas Muhammadiyah Malang dianggap sebagai Universitas terbaik di Jawa Timur yang berasaskan nilai-nilai keislaman, sehingga alumni UMM dianggap memiliki kecerdasan spiritual yang lebih baik dibandingkan Perguruan Tinggi lain. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah alumni Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen sejak tahun 2011 yang tergabung sebagai anggota alumni manajemen universitas muhammadiyah malang melalui whatsapp yang berjumlah 114 orang. Peneliti menggunakan *simple random sampling* untuk mendapatkan data sebaik mungkin melalui kuesioner dan

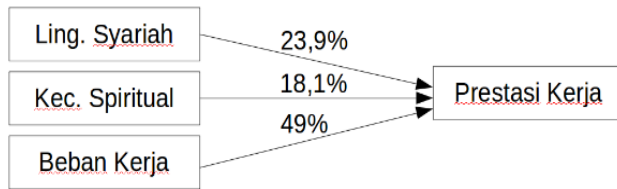
wawancara yang dilaksanakan selama 6 bulan terhitung sejak tanggal 1 Januari sampai 31 Juli 2018 melalui *whatsapp*. Kuesioner diberikan kepada responden dalam bentuk *softcopy* melalui *google form* menggunakan skala likert 1-5. Peneliti menggunakan *software* Gretl versi 2016a untuk mendapatkan keterbaruan analisis dalam penggunaan *software* untuk analisis data dibandingkan penggunaan SPSS, AMOS atau SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 uji, yaitu normalitas senilai 0.237. Nilai tersebut bermakna bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi normal karena berada diatas nilai 0.05 sebagai nilai kritis. Selanjutnya, yaitu uji heterokedastisitas senilai 0.034. Nilai tersebut bermakna bahwa data yang digunakan dalam penelitian telah lolos uji heterokedastisitas karena berada diatas nilai kritis yaitu 0.05. Terakhir yaitu uji multikolinieritas. Untuk masing-masing variabel independen yaitu lingkungan kerja syariah memiliki nilai Variance Inflation Factors (VIF) sebesar 1.911, kemudian kecerdasan spiritual dengan nilai VIF 2.628 serta beban kerja dengan nilai VIF 2.210. Ketiga variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dibawah 5 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Gambar 1.

Hasil Penelitian



Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa 55% responden berjenis kelamin perempuan dan 45% adalah laki-laki. Semua responden bekerja lebih dari 8 jam per hari dengan pengalaman bekerja 1 sampai 5 tahun serta didominasi oleh mereka yang bekerja sebagai karyawan. Umur responden dalam penelitian ini adalah 22-26 tahun sebanyak 46%, 27-31 tahun sebanyak 39%, 17-21 sebanyak 10% dan lebih dari 31 sebanyak 5%. Temuan dari penelitian ini adalah prestasi kerja dipengaruhi oleh beban kerja karena memiliki dampak terbanyak yakni sebesar 49%, kemudian prestasi kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja syariah terlebih dahulu karena berdampak sebanyak 23,9% dan terakhir prestasi kerja dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual karena berdampak sebanyak 18,1%.

Penelitian ini menggunakan α sebesar 5%, dimana lingkungan kerja syariah memiliki nilai p-value sebesar 0,0046 dimana kurang dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, kemudian kecerdasan spiritual memiliki nilai p-value 0,237 dimana kurang dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak dan terakhir yaitu beban kerja yang memiliki nilai p-value sebesar 0,0028 dimana kurang dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini bermakna bahwa kecerdasan spiritual adalah satu-satunya variabel yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan df_1 yaitu $4 - 1 = 1$ (N_1), sedangkan df_2 yaitu $114 - 4 = 110$ (N_2). Berdasarkan nilai df_1 dan df_2 diketahui f tabel adalah 3,93. Penelitian ini memiliki nilai f hitung sebesar 470,71 dimana lebih besar dari f tabel sehingga model penelitian yang digunakan signifikan. Hal ini bermakna bahwa variabel - variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat - syarat *goodness of fit* atau model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sudah menggunakan variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja, kecerdasan spiritual dan beban kerja telah sesuai untuk memprediksi variabel terikat yaitu prestasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alumni UMM sebagian besar bersikap ramah dan bersedia untuk membantu teman sejawat yang sedang mengalami masalah di tempat kerja. Namun, mereka belum bersedia untuk menjaga kebersihan di lingkungan tempat kerja dan kurang berinisiatif untuk membersihkan sampah di tempat kerja. Hal ini dikarenakan di masing-masing tempat kerja telah disediakan bagian kebersihan sehingga secara mayoritas mereka merasa menjaga kebersihan ataupun berinisiatif untuk membersihkan sampah bukan menjadi tanggung jawab utama. Hal menarik adalah secara mayoritas alumni UMM tidak membaca doa sebelum memulai pekerjaan, akan tetapi selalu membaca doa setelah melaksanakan pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh doa yang dimaksud bersifat spesifik untuk pekerjaan tertentu sedangkan doa setelah melaksanakan pekerjaan lebih bersifat umum atau mengucapkan hamdallah.

Di tempat kerja, alumni UMM secara mayoritas jujur, akan tetapi tidak selalu terbuka terhadap segala perubahan walaupun

bersifat baik bagi perkembangan organisasi. Secara umum pula, mereka memiliki wawasan yang cukup untuk perbaikan diri sendiri. Namun, mereka secara umum lebih condong untuk mendahulukan hak dibandingkan kewajibannya. Hal ini disebabkan oleh secara umum mereka tidak mampu bersikap fleksibel di lingkungan kerja. Semua ini disebabkan oleh jam kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga terkadang harus pulang terlebih dahulu walaupun pekerjaan belum tuntas diselesaikan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa alumni UMM sebenarnya sudah bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh, akan tetapi tidak bisa juga menjamin sepenuhnya akan berdampak pada prestasi kerja dengan beban kerja yang berlebih. Dasar dari tidak sesuainya antara beban kerja dan prestasi kerja karena walaupun latar belakang pendidikan yang ditempuh sesuai dengan pekerjaan, namun tingkatan pendidikan yang ditempuh tidak sama, beberapa memiliki tingkatan pendidikan lebih tinggi dan lebih rendah. Hal ini kemudian menyebabkan waktu yang tersedia berkurang untuk menyelesaikan pekerjaan dan beban kerja yang tidak sesuai dengan *standard*.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan identitas responden, diketahui bahwa alumni Universitas Muhammadiyah Malang Jurusan Manajemen yang memiliki kecerdasan spiritual berjenis kelamin perempuan dengan waktu bekerja lebih dari 8 jam perhari sebagai karyawan dengan pengalaman bekerja antara 1 hingga 5 tahun. Hasil ini bermakna bahwa perempuan lebih mampu bertahan terhadap tekanan dalam pekerjaan ketika

mereka memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi. Mereka yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi disinyalir memiliki rasa syukur yang lebih baik dibandingkan mereka yang tidak, dan penelitian ini berhasil membuktikan bahwa rasa syukur tersebut akan membawa pada semangat bekerja yang lebih baik dan konsistensi waktu bekerja yang terbukti dengan pengalaman bekerja antara 1 hingga 5 tahun.

Terkait dengan lingkungan kerja dan beban kerja yang tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja bagi perempuan bukanlah penyebab menurunnya prestasi kerja sebagai karyawan. Alasannya adalah lingkungan kerja dan beban kerja tidak akan berarti ketika seorang karyawan memang memiliki rasa bersyukur yang lebih tinggi, sehingga mereka tidak akan pernah mengeluh terhadap apa yang dikerjakan dan apa yang akan diperoleh dikemudian hari, mereka lebih banyak berpikir apa yang dapat saya lakukan terhadap organisasi dibandingkan apa yang akan mereka dapatkan dari organisasi ditempat mereka bekerja masing-masing.

Lingkungan kerja yang tidak sesuai sekalipun belum mampu menurunkan prestasi kerja karyawan manakala karyawan tersebut selalu bersyukur dan berpikir bahwa apa yang akan didapatkan selalu sesuai dengan usaha yang dikerjakan. Hal ini tampak juga berlaku bagi beban kerja, dimana ketika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi akan tetapi apabila karyawan selalu merasa cukup dan tidak pernah merasa beban kerja berlebih maka prestasi kerja akan selalu meningkat.

Pada saat bekerja, seorang karyawan dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi sebenarnya 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. Dalam penelitian ini karyawan perempuan lebih banyak memiliki kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut dapat dilihat dari umur responden dalam penelitian ini yaitu 22-31 tahun, dimana rentang umur tersebut adalah rentang umur produktif seseorang. Kesempatan yang diberikan untuk mengekspresikan diri tersebut kemudian menjadi awal bagi seseorang karyawan untuk 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.

Penelitian ini menunjukkan hasil yang mendukung penelitian Rani et al. Tahun 2013, kemudian penelitian Kumar et al. pada tahun 2013, Hanafi pada tahun 2010 dan Chin et al. pada tahun 2011 bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap prestasi kerja ²⁴²⁵²⁶²⁷. Kecerdasan spiritual sejatinya mempengaruhi tujuan seseorang dalam

²⁴ Rani, Abidin, and Hamid.

²⁵ Devinder Kaur, Murali Sambasivan, and Naresh Kumar, 'Effect of Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Psychological Ownership and Burnout on Caring Behaviour of Nurses: A Cross-Sectional Study', *Journal of Clinical Nursing*, 22.21–22 (2013), 3192–3202.

²⁶ Rustam Hanafi, 'Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence and Auditor'S Performance', *JAAI*, 14.1 (2010), 29–40.

²⁷ Chin, Anantharaman, and Tong.

mencapai karirnya di dunia kerja, karena seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam pekerjaan akan merasakan bawa hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini kemudian akan mendorong dan memotivasi diri karyawan tersebut untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimiliki, sehingga dalam karir ia dapat berkembang lebih maju. Pada akhirnya, kecerdasan spiritual memang akan memberikan pengaruh pada tingkah laku seseorang dalam bekerja yang akan direalisasikan dalam bentuk prestasi kerja

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah kecerdasan spiritual memiliki peran penting bagi prestasi kerja karyawan yang berasal dari alumni universitas muhammadiyah malang angkatan 2007 fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen, sedangkan lingkungan kerja dan beban kerja bukan menjadi penyebab tinggi atau rendahnya prestasi kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya prestasi kerja disebabkan oleh kecerdasan spiritual yang dimiliki, karena alumni Universitas Muhammadiyah Malang dengan kecerdasan spiritual yang cukup lebih mampu konsisten dalam mempertahankan diri untuk mencapai sebuah prestasi kerja, karena mereka selalu berpikir bahwa akan selalu ada balasan setimpal yang akan diterima dikemudian hari tanpa perlu berpikir negatif. Semua ini dilatar belakangi oleh tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja yang disertai dengan spiritualitas tinggi dalam pekerjaan akan

merasakan bahwa hidup dan pekerjaannya lebih berarti²⁸²⁹³⁰. Hal ini kemudian akan mendorong dan memotivasi diri karyawan tersebut untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimiliki, sehingga dalam karir ia dapat berkembang lebih maju. Pada akhirnya, kecerdasan spiritual memang akan memberikan pengaruh pada tingkah laku seseorang dalam bekerja yang akan direalisasikan dalam bentuk prestasi kerja. Saran bagi penelitian selanjutnya adalah pemilihan responden berdasarkan alumni, jenis kelamin maupun tempat kerja agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian ini.

²⁸ Rani, Abidin, and Hamid.

²⁹ Hanafi.

³⁰ Rahmasari.

REFERENSI

- Departemen Agama Republik Indonesia. (2014). *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Jakarta: Departemen Agama RI.
- Altındağ, Erkut, and Yeliz Köseadağı. (2015). The Relationship Between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 2, No. 1, hlm. 270–82.
- Aziz, Rahmat, and Retno Mangestuti. (2006). Tiga Jenis Kecerdasan Dan Agresivitas Mahasiswa, *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, Vol. 1, No. 1, hlm. 64–77.
- Brahmasari, Ida Ayu, and Agus Suprayetno. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, Vol. 10, No. 02, hlm. 124–35.
- Chin, Susan, R.N. Anantharaman, and David Tong. (2011). The Roles of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence at the Workplace, *Journal of Human Resources Management Research*, Vol. 02, hlm. 1–9.
- Choiriah, Anis. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik, Vol. 01, No. 01, hlm. 1-20.

- Dhania, Dhini Rama. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus), *Psikologi Universitas Muria Kudus*, Vol. 01, No. 01, hlm. 15–23.
- Guan, Xiaoyu, Stephen Frenkel, Xiaoyu Guan, and Stephen Frenkel. (2018). Performance How HR Practice , Work Engagement and Job Crafting Performance, *Chinese Management Studies*, Vol. 12, No. 3, hlm. 591-607.
- Hanafi, Rustam. (2010). Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence and Auditor'S Performance, *JAAI: Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, Vol. 14, No. 01, hlm. 29–40.
- Kaur, Devinder, Murali Sambasivan, and Naresh Kumar. (2013). Effect of Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Psychological Ownership and Burnout on Caring Behaviour of Nurses: A Cross-Sectional Study, *Journal of Clinical Nursing*, Vol. 22, No. 21, hlm. 3192–3202.
- Kurniawati, Dian, and Solikhah. (2012). Perawat Di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap, *Kes Mas*, Vol. 6, No. 2, hlm. 162–232.
- Rahmasari, Lisda. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan, *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, Vol. 3, hlm. 1–20.
- Rani, Anita Abdul, Imaduddin Abidin, and Mohd Rashid Ab Hamid. (2013). The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance: Case Studies in Government Hospitals of East

Ahmad Nizar Yogatama: Kecerdasan Spiritual Dalam.....[146]

Coast of Malaysia, *The Macrotbeme Review: A Multidisciplinary Journal of Global Macro Trends*, Vol. 2, No. 3, hlm. 46–59.

Refi, Teuku Muana. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh, *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 3, No. 1, hlm. 475–86.

Supriyanto, AS, and EA Troena. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer (Studi Di Bank Syariah Kota Malang), *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, Vol. 10, No. 4, hlm. 693–709.

Trihandini, R.A Fabiola Meirayanti. (2005). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Horizon Semarang), *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.

Wibowo, Cahyo Tri. (2015). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Pada Kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 15, No. 01, hlm. 1–16.