

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi didirikan dengan membawa tujuannya masing-masing. Untuk mencapai tujuannya sebuah organisasi memerlukan sumber daya alam (bahan baku) dan sumber daya manusia sebagai faktor penggerak. Peran sumber daya manusia sebagai faktor penggerak disebuah organisasi hingga saat ini masih diperhitungkan. Walaupun kemajuan teknologi yang semakin hari semakin tinggi, tidak menyurutkan peran manusia sebagai salah satu penggerak suatu organisasi. Namun dalam prakteknya, menggerakkan suatu organisasi melalui manusia perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang benar.

Untuk mengelola sumber daya manusia diperlukan sebuah ilmu atau teori tentang manajemen sumber daya manusia. Dimana, manajemen sumber daya manusia ini menjelaskan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi pada manusia itu sendiri dengan tidak mengesampingkan nilai-nilai kemanusiaan dan moral. Di dalam suatu organisasi bisnis atau yang lebih dikenal dengan perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting karena menjadi salah satu faktor untuk mengukur tingkat produktivitas perusahaan selain dilihat dari laba yang dihasilkan.

Dalam mengukur tingkat produktivitasnya, dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan. Seperti menurut Syamsir Torang (2014 : 74), “Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.”

Kinerja karyawan ini di nilai sangat penting di dalam sebuah perusahaan, karena merupakan hasil atau pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil dari kinerja karyawan juga dapat menunjukkan seberapa efektif sistem manajemen yang digunakan di suatu perusahaan tersebut. Di dalam beberapa perusahaan, pengukuran tentang kinerja masih menjadi permasalahan yang sering terjadi.

Kinerja karyawan yang menjadi salah satu faktor tingkat keberhasilan suatu perusahaan ini pun selalu menjadi suatu topik yang sangat penting untuk terus dikaji. Karena pada kenyataannya, kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan tidak selamanya akan terus meningkat, melainkan akan muncul beberapa permasalahan yang mengakibatkan kinerja seseorang akan menurun. Dari hal tersebut tentu saja setiap perusahaan akan berlomba-lomba dalam membuat suatu cara agar kinerja karyawannya dapat stabil dan terus meningkat sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Keinginan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat atau berada dalam kestabilan adalah keinginan setiap perusahaan profit maupun lembaga atau Yayasan. Salah satunya adalah di rumah sakit Al Islam Bandung. Rumah

sakit Al Islam Bandung sebagai perusahaan yang bergerak dalam jasa pelayanan kesehatan yang didalam pelayanannya tersebut terdapat unit kerja yang memberikan pelayanan penunjang medis yang mempunyai peranan penting didalam proses penyembuhan pasien yaitu unit kerja/instalasi laboratorium, instalasi radiologi, instalasi farmasi, instalasi rehabilitasi medik dan instalasi gizi. Rumah sakit menyadari bahwa pentingnya karyawan untuk jalannya operasional rumah sakit disamping peralatan medis yang dimiliki. Untuk mencapai tujuan rumah sakit, maka perlu adanya faktor meningkatkan kinerja karyawan. Adapun data jumlah pegawai pada rumah sakit Al Islam Bandung, yaitu:

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai Pegawai Rumah Sakit Al Islam Bandung
2017

Bagian	Jumlah
Dokter Umum	23
Dokter Gigi	3
Dokter Speasialis	19
Perawat	420
Perawat Anaestesi	3
Perawat Gigi	8
Bidan	28
Farmasi TTK (Amd +SMP)	61
Apoteker	16
Ahli Gigi	8
Radiografer	12
Laboran	20

Rekam Media	10
Okupasi Terapi	3
Fisioterapi	18
Terapi Wicara	4
Saniatarian	1
Administrasi	183
Penunjang	99
Jumlah total	939

Sumber: data dari administrasi personalia RSAI(di olah peneliti, 2018)

Dari data jumlah pegawai yang ada dirumah sakit tersebut, dapat disimpulkan bahwa rumah sakit Al Islam memiliki jumlah karyawan yang banyak. Maka dari itu, untuk pengelelolaan pegawai dan meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit perlu adanya pengelolaan yang benar. Hal ini didukung dari hasil wawancara pada hari Kamis tanggal 8 Februari 2018 dengan salah satu pegawai Kepala Bidang Diklat rumah sakit Al Islam Bandung, yaitu bapak Sopian yang mengatakan bahwa rumah sakit Al Islam Bandung memiliki karyawan yang lebih dari 900 orang. Dan untuk meningkatkan kinerjanya dikelola oleh bagian SDI bagian pelatihan. Salah satu faktor pengukuran kinerja di rumah sakit Al Islam dengan melihat tingkat absensi karyawan. Adapun salah satu peraturan yang miliki rumah sakit Al Islam Bandung dalam mengurangi jumlah absensi karyawan dengan menetapkan peraturan setiap karyawan memiliki maksimal waktu datang terlambat yaitu sebesar 30 menit / tahunnya. Adapun tingkat absensi karyawan pada tahun 2017 yaitu:

Gambar 1.1

Grafik Absensi Jumlah Karyawan Rumah Sakit Al Islam Bandung



Sumber data: data administrasi personalia RSAI (diolah peneliti, 2018)

Dalam grafik tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan rumah sakit Al Islam Bandung masih terbilang belum stabil karena mengalami penurunan di akhir tahun yaitu pada bulan Desember. Untuk mengetahui lebih dalam lagi tentang kinerja karyawan di RS Al Islam Bandung, peneliti melakukan wawancara tahap awal dengan kepala Bidang Diklat rumah sakit Al Islam Bandung, peneliti menemukan pembahasan yang menarik yaitu bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan selain dilihat dari kemampuan yang dimiliki namun dilihat pula dari perilaku atau karakter karyawannya.

Dalam hal tersebut, peneliti akan meneliti tentang kecerdasan yang sudah dimiliki oleh setiap manusia yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual yang dapat mempengaruhi kinerja seperti menurut Mudali dalam Fabiola (2005: 81), “yang menyebutkan bahwa apabila ketiga kecerdasan tersebut dapat dapat berfungsi secara efektif maka dia akan menampilkan hasil kerja dan kinerja yang menonjol.”

Setelah melakukan wawancara awal, peneliti melakukan pengamatan langsung baik di rumah sakit Al Islam Bandung pada hari Kamis dan Jumat tanggal 8 – 9 Februari 2018 dan juga di web resmi RSAI terkait prosedur yang harus dimiliki karyawan agar dapat menjadi bagian dari RSAI. Dari hasil pengamatan tersebut peneliti mendapatkan fenomena yaitu bahwa para pegawai medis maupun non medis di rumah sakit Al Islam Bandung harus mempunyai kecerdasan intelektual, karena pada dasarnya RSAI ini bekerja dalam bidang pelayanan kesehatan yang mempunyai tujuan untuk membantu masyarakat dalam penyembuhan berbagai penyakit sehingga para stafnya pun harus mempunyai keahlian khusus dalam ilmu medis agar tidak terjadi malpraktek seperti yang terjadi di beberapa klinik maupun rumah sakit yang lain. Hal ini dibuktikan dari temuan peneliti dalam web resmi RSAI tentang persyaratan yang harus dipenuhi karyawan medis seperti pada bagian medis tahap awal rekrutmen karyawan menyertakan surat lamaran lengkap seperti CV, dan ijazah latar pendidikan yang harus sesuai dengan jabatan yang diinginkan karyawan. Contohnya pada bagian rekam medis harus memiliki ijazah D3 rekam medis, begitu pun pada bagian lainnya seperti perawat dan farmasi sama harus memiliki ijazah minimal D3 Keperawatan dan D3 Farmasi. Selain itu persyaratan seperti harus komunikatif dan mudah adaptasi pun disertakan dalam persyaratan rekrutmen.

Hal ini sejalan dengan teori tentang kecerdasan intelektual menurut Yulki dalam Edy Sutrisno (2010:273), “kecerdasan intelektual ini akan menjadi landasan utama dalam keterampilan konseptual, yang meliputi

kemampuan analisis umum, berpikir nalar, kepandaian dalam membentuk konsep, serta konseptualisasi hubungan yang kompleks, kreativitas dalam mengembangkan ide dan pemecahan masalah untuk menganalisis peristiwa-peristiwa dan kecenderungan-kecenderungan yang dirasakan, intuisi, mengantisipasi perubahan-perubahan, dan melihat peluang, serta masalah-masalah potensial (berpikir induktif-deduktif).”

Tidak selesai pada tahap penyerahan lamaran saja, seleksi penerimaan karyawan baru di RSAI pun berlanjut pada tahap wawancara yang dimana setiap karyawan harus memiliki kemampuan atau pengetahuan khusus dalam bidang agama islam seperti yang tercantum dalam web resmi RSAI, setiap calon karyawan wajib mengetahui tata cara mandi wajib, hafal do'a-do'a menengok dan mendoakan orang sakit serta dari hasil wawancara lanjutan pada tanggal 29 Maret 2018 pada salah satu staf RSAI yaitu ibu Sofi kepala unit Kerohanian menyebutkan bahwa setiap karyawan yang bekerja di rumah sakit Al Islam Bandung dituntut harus bisa menghafal juz 30 dalam Al-Quran. Setelah tahap wawancara biasanya ada tahap pelatihan dan magang atau masa percobaan selama satu bulan yang harus dijalankan oleh setiap karyawan yang terpilih. Namun pada kenyataannya walaupun sangat banyak tahapan dan penyeleksian ketat terkait pengetahuan atau kemampuan yang harus dimiliki karyawan RSAI masih tetap saja selalu muncul kesalahan-kesalahan kecil saat bekerja. Seperti yang ditemui peneliti pada tanggal 29 Maret 2018 terkait pada bagian apoteker yang harus memiliki peran komunikasi yang baik agar bisa menyampaikan resep obat yang harus diminum oleh pasien dengan singkat,

padat, dan jelas. Tetapi sering ada pasien yang bertanya kembali tentang penjelasan tersebut sehingga mengakibatkan menghambat antrian yang lainnya. Atau contoh lain terkait pengetahuan prosedur yang harus dimiliki oleh satpam seperti dalam menerima tamu masih ada kesalahan komunikasi.

Selain kecerdasan intelektual, para karyawan pun dituntut untuk memiliki kecerdasan lain yaitu kecerdasan emosional. Yang dimana karena RSAI ini bergerak dalam bidang pelayanan jasa yang menjadikan setiap karyawan harus memiliki karakter yang baik agar dapat memuaskan konsumen. Hal ini didukung dengan hasil wawancara pada salah satu karyawan pada hari Kamis tanggal 29 Maret 2018, yang mengatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan sebagai seorang tim medis biasanya harus dapat mengetahui kondisi suana hati pasien dan mengontrol emosi diri sendiri. Terutama kepada pasien-pasien rawat inap yang terkadang dapat memancing suasana hati karyawan dengan tingkah lakunya yang bawel dan terkadang ada yang tidak mau menuruti apa yang diperintahkan perawat seperti jika sedang memakai infusan tangan yang di influj jangan terlalu banyak gerak karena akan menimbulkan pendarahan tetapi ada saja yang tidak mengindahkan larangan tersebut sehingga perawat harus terpaksa bulak-balik membenarkan laju influjan tersebut. Hal ini jika tidak dihadapi dengan rasa tanggung jawab akan pekerjaan dan kesabaran mungkin akan menimbulkan konflik batin dalam karyawan tersbut. Untuk mengurangi konflik dan meyakinkan jika kesabaran dalam pekerjaan itu perlu, RSAI mempunyai program *breafing* setiap hari untuk karyawan sebelum melakukan pekerjaannya yang dimana isi *breafing*

tersebut menanamkan kembali visi dan misi RSAI yaitu untuk membantu menyembuhkan pasien dengan rasa suka rela dan tolong menolong, dan juga dalam briefing karyawan diharuskan melakukan tilawah dan membaca asmaul husna agar dapat tenang saat bekerja. Namun dalam kualitas pelayanan dan mengatur emosi seseorang tetap dikembalikan lagi kepada setiap karyawan masing-masing. Seperti dalam hal pelayanan pasien rawat inap VIP dan kelas ekonomi ada yang berbeda, jika pada kelas VIP pelayanan sangat berkualitas contohnya jika pasien memencet bel, perawat harus sigap cepat datang dan menangani pasien tersebut dalam kurun waktu minimal 5 menit setelah memencet bel. Namun pada kelas ekonomi terkadang tindakan perawat dikembalikan pada karakter perawat itu sendiri.

Hal ini pun sesuai dengan pengertian kecerdasan emosional menurut John. M, dkk (2006:130), adalah “kemampuan seseorang untuk mendekteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Selain teori diatas, terbitnya buku best-seller Goelman, Emotional Intelligence, mempopulerkan pemikiran bahwa emosi merupakan domain dari intelegensi. Goelman berpendapat bahwa terdapat dua otak, dua pikiran, dan dua jenis inteligensi: rasional dan emosional. Pendapatnya adalah bahwa keseimbangan dan manajemen emosi menentukan bagaimana seberapa pintar dan seberapa berhasil dia dalam hidup”.

Selain dua kecerdasan yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, ada satu kecerdasan lagi yaitu kecerdasan spiritual. Dalam penelitian ini peneliti menemukan sebuah fenomena di RSAI yang terkait

dengan kecerdasan spiritual yaitu, tentang budaya organisasi RSAI yang menerapkan nilai-nilai kemanusiaan yang dibalut dengan perilaku-perilaku dalam agama islam yang dimana menekankan kepada seluruh karyawannya harus mau meyakini bahwa RSAI adalah sarana kami untuk beramal dengan ikhlas untuk mencari ridha Allah SWT, yang dimana ini memiliki maksud bahwa setiap karyawan Al- Islam Bandung dalam bekerja harus mempunyai keikhlasan dan jangan hanya bekerja untuk mengharapkan imbalan yaitu berupa kompensasi saja seperti gaji, dan lain-lain. Dan juga pada setiap bulan rumah sakit akan mengadakan tim mentoring motivasi diri yang bertujuan agar karyawan selalu ingat dan menerapkan prinsip kerja rumah sakit agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan membentuk suatu karakter individu yang cerdas dalam menjalankan kehidupan. Namun pada kenyataannya dalam praktik perilaku karyawannya menurut narasumber yang peneliti wawancarai itu semua tetap dikembalikan pada pribadi individu, rumah sakit hanya mengarahkan dan memfasilitasi agar terbentuknya kepribadian yang baik. Seperti pada contohnya masih ada karyawan yang merasa tidak nyaman jika uang gaji ada keterlambatan. Hal ini membuktikan belum sepenuhnya sistem RSAI berhasil dalam mengajak pribadi karyawan agar baik.

Kecerdasan spiritual menurut Zohar dan Marshal dalam Edy Sutrisno (2010: 275), mendefinisikan “kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahanan

sampai pada batasannya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan. Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk meilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna.”

Dari melihat fenomena dan data yang ada di rumah sakit AL Islam Bandung serta melihat hasil penelitian terdahulu tentang ketiga kecerdasan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menjadikan landasan awal penelitian ini yaitu tentang **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Yayasan Rumah Sakit Al Islam Bandung”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah penulis sampaikan diatas, selalu terdapat masalah tentang kinerja karyawan di setiap perusahaan. Penulis ingin membatasi permasalahan yang terjadi tentang masalah yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di salah satu rumah sakit yang berada di kota Bandung dengan mengidentifikasi karakter yang ada di dalam diri manusia yaitu tentang pengaruh kecerdsan emosional, kecerdasan intelektual, dan

kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan. Adapun uraian identifikasi masalahnya, yaitu:

1. Absensi kinerja karyawan pada tahun 2017 masih mengalami fluktuatif atau belum stabil.
2. Ada beberapa karyawan yang kurang terampil dalam hal komunikasi dalam bekerja saat berhubungan dengan pasien.
3. Beberapa karyawan RSAI belum mampu mengontrol emosinya saat berhadapan dengan pasien.
4. Sebagian besar karyawan bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan fisiologinya seperti kebutuhan untuk makan, minum dan memenuhi kebutuhan primer lainnya.

Dengan banyaknya perbincangan mengenai kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual merupakan fenomena yang masih sangat menarik dan layak untuk diteliti pengaruhnya terhadap kinerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan ke alam beberapa pertanyaan dibawah ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh positif kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Al Islam ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Al Islam ?

3. Apakah terdapat pengaruh positif kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Al Islam ?
4. Seberapa besar pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Al Islam ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Al Islam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Al Islam.
3. Untuk mengetahui tidaknya pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Al Islam.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Al Islam.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian tentang “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja karyawan ini diharapkan berguna untuk:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada organisasi atau perusahaan atau instansi pendidikan dalam mengelola kinerja pegawainya. Khususnya untuk RS. Al Islam Kota Bandung.

3. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memenuhi khazanah pengetahuan mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru serta dapat menjadi bahan masukan bagi semua pihak yang akan mengadakan penelitian selanjutnya.

F. Kerangka Penelitian

Topik tentang kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual merupakan topik studi yang sangat luas dalam bidang ilmu pengetahuan, maka berikut ini peneliti mengkhususkan topik tentang kecerdasan tersebut dengan hubungan kinerja karyawan saja dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Adapun pemaparan tentang hubungannya adalah:

1. Hubungan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Fabiola (2005:78) pada karyawan yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan

intelektual terhadap kinerja karyawan. “Hasil penelitian Fabiola pun konsisten dengan bukti empiris dari Ree, Earles dan Teachout dalam Fabiola (2005:78), yang menyebutkan bahwa kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki *general factor*. Seseorang yang memiliki kemampuan *general cognitive* yang baik maka kinerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun demikian *spesific ability* juga berperan penting dalam memprediksi bagaimana kinerja seseorang yang dihasilkan.”

Selanjutnya adalah hasil penelitian dari Anis Choiriah (2013:17) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik, yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan intelektual maka kinerja yang ditampilkan auditor juga akan semakin baik.

“Penelitian ini sejalan dengan penelitian Moustafa dan Miller dalam Anis Choiriah (2013:17) yang menunjukkan seorang karyawan yang mendapatkan skor tes IQ yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya ia sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan yang dilakukan.”

2. Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian terdahulu dari Fabiola (2005:79), menyebutkan bahwa ada pengaruh positif antara kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian ini mendukung dengan apa yang dikatakan oleh Agustian dalam Fabiola (2005:79), “bahwa kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik.”

Selain itu ada juga hasil penelitian terdahulu dari Paisal dan Susi Anggraini (2010:108), menyebutkan bahwa kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Hal ini relevan dengan artikel Sarwono dalam Paisal dan Susi Anggraini (2010:109), “mengatakan bahwa banyak pakar mulai meneliti tentang faktor emosi, yang menghasilkan temuan bahwa emosi memang sangat berpengaruh pada kinerja. Seseorang yang sedang emosional, tidak akan bisa berpikir dengan baik, betapapun tingginya IQ mereka.”

Selain dalam jurnal-jurnal penelitian terlebih dahulu, dalam artikel D Coen, *Grappling with Emotions in the Call Center*, *Direct Marketing Magazine* dalam John. M, dkk (2006: 134), memberikan sebuah contoh hubungan kecerdasan emosi terhadap kinerja dengan menyebutkan bahwa dalam suatu pekerjaan yang menuntut sebuah kinerja kreatif seperti agen pelayanan konsumen sangat mengandalkan emosi untuk membantu mereka berhasil. Hal ini pun memberikan informasi bahwa untuk mencapai tingkat kinerja yang baik memerlukan kecerdasan emosional sebagai salah satu faktornya.

Dan yang terakhir dalam buku karangan Stephen P.Robbins dan Timothy A.Judge (2009:335), beberapa penelitian menyatakan bahwa EI memainkan sebuah peran penting dalam kinerja pekerjaan. Satu penelitian

meneliti karakteristik-karakteristik dari para insinyur Lucent Technologies yang dinilai sebagai bintang oleh rekan-rekan kerja mereka. Periset menyimpulkan bahwa para bintang tersebut lebih baik dalam berhubungan dengan orang lain, yaitu, adalah EI, dan bukan IQ, yang mengkarakteristikan kinerja tinggi.

3. Hubungan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian terdahulu oleh Fabiola (2005:80), menyebutkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan. Hal ini mendukung dengan apa yang dikatakan oleh Wiersma dalam Fabiola (2005:80), bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

Selain itu penelitian dari Anis Choiriah (2013:18), “menyebutkan adanya pengaruh positif kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di kantor auditor akuntan publik. Hal ini relevan dengan Mudili dalam Anis Choiriah (2013:18), tentang pentingnya kecerdasan spiritual. Seseorang haruslah memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi agar dapat benar-benar menjadi pintar.”

Dalam penelitian Paisal dan Susi Anggraini (2010:109), “menyebutkan bahwa adanya pengaruh positif kecerdasan spiritual terhadap kinerja. Hal ini relevan dengan artikel Saragih dalam Paisal dan Susi Aggraini

(2010:109), hasil penelitian yang dilakukan sebuah perusahaan konsultan besar menyatakan bahwa penerapan lingkungan kerja yang spiritual meningkatkan produktivitas kerja.”

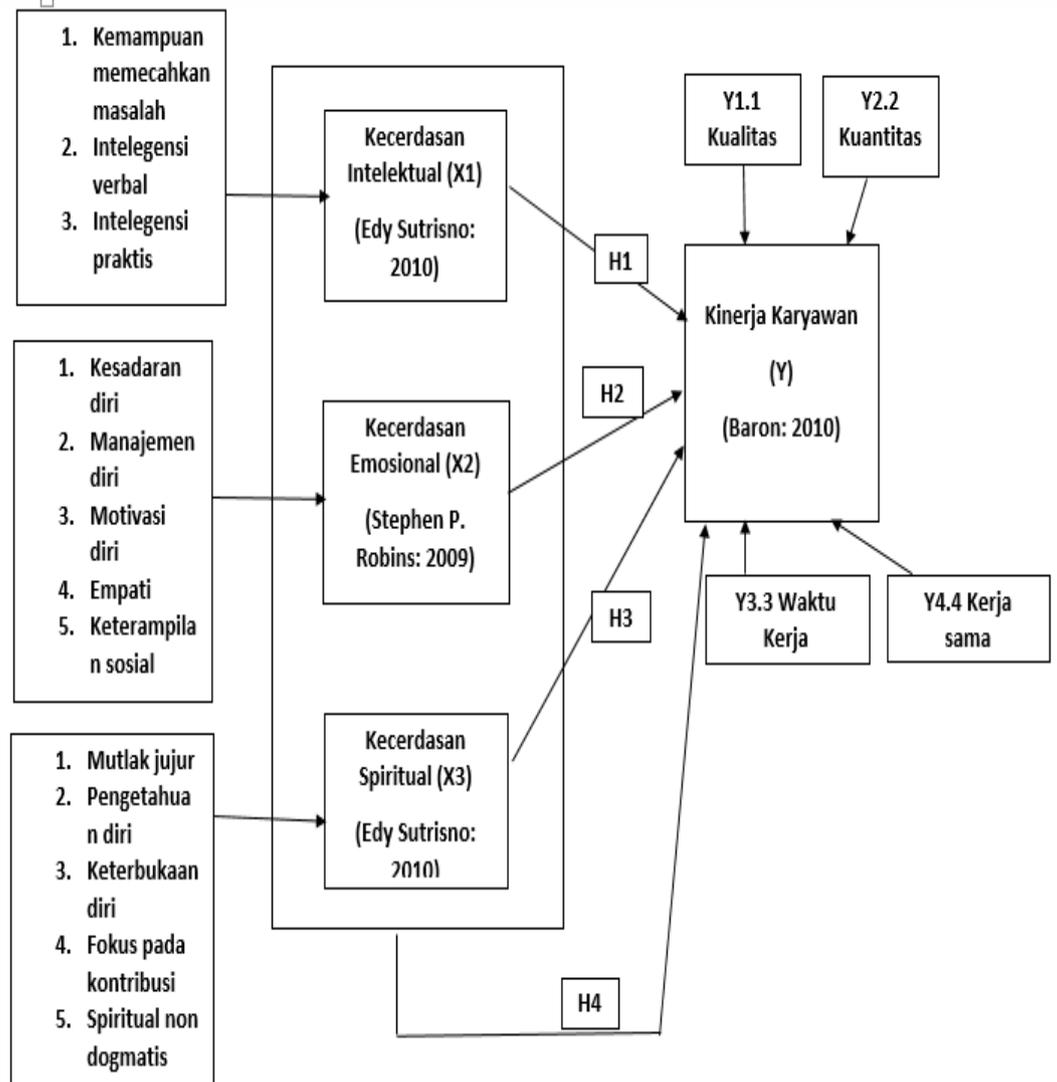
4. Hubungan antara Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian terdahulu Fabiola (2005:81), menyebutkan bahwa adanya pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja. Hasil tersebut memberikan bukti empiris yang mendukung penelitian Mudali dalam Fabiola (2005:81), bahwa apabila ketiga kecerdasan tersebut dapat berfungsi secara efektif maka dia akan menampilkan hasil kerja dan kinerja yang menonjol.

Gambar 1.2

Kerangka Pemikiran





Sumber gambar: diolah oleh peneliti, 2018

Adapun penelitian terdahulu tentang pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja yaitu:

Tabel 1.2

Penelitian Terdahulu

Penelitian dan	Judul Penelitian	Keterangan	Analisis
----------------	------------------	------------	----------

Tahun Penelitian			Peerbandingan
David R. Caruso tahun 1999	<i>Applying The Ability Model of Emotional Intelligence and IQ to The World of Work</i>	Terdapat hasil korelasi yang positif antara kecerdasan emosi dan IQ terhadap kinerja.	Perbedaan penelitian David pada tahun 1999 dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabelnya. David meneliti dua variabel, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual. Namun pada penelitian ini memakai tiga variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual. Dan variabel terikatnya kinerja karyawan.
Muhammad Idrus tahun 2002	Kecerdasan Spiriuual mahasiswa Yogyakarta	Subyek penelitian berjumlah 241 mahasiswa. Teknik analisis dengan ANOVA. Hasilnya terdapat perbedaan yang signifikan dalam hal kecerdasan spiritual mahasiswa berdasarkan agama dan latar belakang pendidikan.	Pada penelitian ini perbedaannya yaitu dari objek. Penelitian yang sekarang menggunakan objek Guru. Dan juga variabelnya ditambah dengan variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spirtual.

Subdir H. Kale dan Samsir Shrivastava tahun 2003	<i>The Enneagram System for Enhancing Workplace Spirituality</i>	Penelitian ini melanjutkan studi sebelumnya tentang kecerdasan spiritual di tempat kerja. Studi ini memberikan gambaran tentang penggunaan <i>enneagram</i> sebagai alat untuk meningkatkan kecerdasan spiritual di dalam dunia kerja.	Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada variabelnya yang berjumlah satu. Pada penelitian yang sekarang variabelnya ditambah dengan kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.
Fabiola Sala tahun 2003	<i>Do Programs Designed to Increase Emotional Intelligence at Work</i>	Metode penelitian adalah dengan membagi aspek penelitian menjadi dua sample dan diberikan kuesioner yang berupa pengukuran kecerdasan emosi dan berisi indikator-indikator perilaku yang berhubungan dengan kecerdasan emosi. Dari penelitian ditemukan bahwa EI menunjukkan hasil yang efektif dalam memperbaiki emotional intelligence.	Perbedaan dengan penelitian yang sekarang adalah terletak pada variabelnya yaitu ditambah dengan kecerdasan intelektual dan spiritual. Serta sample yang digunakan tidak dibagi menjadi dua.
R.A Fabiola Meirnayaiti Trihandini tahun	Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan	Penelitian ini mengambil obyek kasus di hotel Horison Semarang.	Perbedaan dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada objeknya.

2005	Emosi, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan	Dengan hasil menunjukkan adanya pengaruh simultan positif kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor kecerdasan yang memiliki pengaruh paling tinggi diantara ketiganya.	Penelitian sekarang mengambil objek pada instansi pendidikan yaitu pada guru di SMK Bandung Timur.
Paisal dan Susi Anggraini tahun 2010	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang	Penelitian ini mengemukakan bahwa ada pengaruh positif pada kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan dengan penelitian yang sekarang yaitu variabelnya bebasnya ditambah dengan kecerdasan intelektual.
Anis Choiriah tahun 2013	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik	Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif pada kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan etika profesi terhadap kinerja auditor.	Perbedaan dengan penelitian yang sekarang yaitu variabel bebasnya pada penelitian yang sekarang hanya berjumlah tiga variabel tanpa variabel etika profesi.
Fransiska	Pengaruh	Hasil penelitian ini	Perbedaan yang

Agustina tahun 2014	Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung	adalah adanya pengaruh positif pada kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi terhadap kinerja dosen tetap.	terdapat dengan penelitian yang sekarang yaitu variabel bebasnya ditambah dengan variabel kecerdasan spiritual.
Faizal Arsyad tahun 2015	Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja (Studi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Barat	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh positif pada kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja.	Perbedaan dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada objeknya. Penelitian sekarang mengambil objek pada salah satu lembaga instansi pendidikan yaitu guru di SMK Bandung Timur.

Sumber data: diaolah peneliti, 2018

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka didapat hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ho: tidak terdapat pengaruh positif dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan

Ha: terdapat pengaruh positif dari kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2

Ho: tidak terdapat pengaruh positif dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Ha: terdapat pengaruh positif dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3

Ho: tidak terdapat pengaruh positif dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan

Ha: terdapat pengaruh positif dari kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 4

Ho: tidak terdapat pengaruh dari kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan

Ha: terdapat pengaruh dari kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

