

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan beberapa konsep dan teori serta hasil penelitian empiris yang digunakan untuk mengembangkan hipotesis. Bagian pertama bab ini membahas beberapa konsep tentang kinerja dalam sumber daya manusia, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan konsep tentang kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional. Beberapa penelitian terdahulu yang diajukan sebagai acuan dalam pengembangan hipotesis penelitian ini juga diuraikan. Selanjutnya, hipotesis utama dalam penelitian ini disajikan sebelum diakhiri dengan visualisasi kerangka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara , 2010). Definisi kinerja sumber daya manusia dinyatakan oleh beberapa ahli, diantaranya: "perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan" (Dessler , 1993), "all performance management effort ultimately are aimed at influencing performance at highest level of individual of organization" (Heinrich, Carolyn, 2002) "hasil kerja baik yang kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan" (Mangkunegara , 2009), "konsep yang bersifat universal yang

merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasarkan standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan” (Siagian , 2003).

Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan Gomes (1995) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi, serta efektifitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas.

Mangkunegara (2010) menjelaskan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pada suatu periode waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawabnya. Peranan kinerja di lingkungan perusahaan atau organisasi pada umumnya menjadi instrumen penting dalam membedakan kualitas kerja antara individu satu dengan lainnya. Kozlowski dan Bradford (2002) bentuk kesanggupan menjalankan tugas secara baik merupakan salah satu indikasi dari kinerja.

Individu yang berpandangan positif terhadap tugasnya sangat mendukung dalam menumbuhkan kekuatan menjalankan tugas secara maksimal dilingkungan kerjanya, dengan demikian kinerja menjadi modal yang penting dalam

mewujudkan suasana kerja yang penuh keteraturan, karena masing-masing individu mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Winardi (1996) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji. Sehubungan dengan kinerja ini, ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

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

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Secara umum motivasi adalah dorongan dan kekuatan yang mengarahkan manusia berperilaku tertentu . Motivasi bagi karyawan sangat penting karena mampu memberikan kontribusi positif berkenaan dengan pengelolaan psikis untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mengontrol

perilaku tertentu dalam bekerja. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan karyawan berkesediaan berusaha mencapai kesuksesan dalam berbagai aktivitas, yang dikombinasikan oleh kemampuan atau intensitas yang dimilikinya, Robbins (2007). Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

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

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

Menurut Dale Timple (1992; dalam Mangkunegara, 2010), faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja

berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.2. Kecerdasan Spiritual

Dengan adanya perkembangan kecerdasan spiritualitas dalam konteks di organisasi atau di tempat kerja ada beberapa ahli yang merumuskannya salah satunya adalah Asmos dan Duchon (2000) yaitu dalam lingkungan kerjanya setiap individu membutuhkan kepuasan batin dalam mencapai tujuan hidupnya yaitu dengan bekerja. Diperlukan kecerdasan spiritual dalam mencapainya terdapat tuntutan untuk memenuhi keinginan untuk mewujudkan spirit ditempat kerja, keinginan dan arti terdalam dari kerja yang mereka lakukan daripada hanya sekedar mengejar pendapatan, ada nilai-nilai hidup lebih untuk kepuasan batin dan berdaya guna untuk sesama yang sesungguhnya yang ingin dicapai. Zohar dan Marshall (2000) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat dari kerendahan. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan orang lain.

Eckersley (2000; dalam Trihandini, 2005) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan

dunia luas di dalam hidup manusia. Agustian (2006) mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah kemampuan memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah.

Berman (2005; dalam Trihandini, 2005) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual dapat memfasilitasi dialog antara pikiran dan emosi, antara jiwa dan tubuh. Kecerdasan spiritual juga dapat membantu seseorang untuk dapat melakukan transedensi diri.

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

Kecerdasan spiritual dapat juga menjadikan orang lebih cerdas secara spiritual dalam beragama, artinya seseorang yang memiliki kecerdasan tinggi mungkin menjalankan agamanya tidak secara picik, eksklusif, fanatik atau prasangka. Kecerdasan spiritual juga memungkinkan orang untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal, serta menjembatani kesenjangan antara diri sendiri dan orang lain. Seorang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi cenderung menjadi seorang pemimpin yang penuh pengabdian, bertanggungjawab untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi kepada orang lain, dan bisa memberi inspirasi kepada orang lain.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu kita menyembuhkan dan membangun diri secara utuh untuk memberi makna yang lebih bernilai, luas dan kaya terhadap perilaku atau jalan kehidupan seseorang.

Zohar dan Marshal (2000) memberikan delapan dimensi untuk menguji sejauh mana kualitas kecerdasan spiritual seseorang. Barometer kepribadian yang dipakai meliputi:

1. Kapasitas diri untuk bersikap fleksibel, seperti aktif dan adaptif secara spontan.
2. Memiliki tingkat kesadaran (*self-awareness*) yang tinggi.
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan (*suffering*).
4. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
5. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu (*unnecessary harm*).
6. Memiliki cara pandang yang holistik, dengan melihat kecenderungan untuk melihat keterkaitan di antara segala sesuatu yang berbeda.
7. Memiliki kecenderungan nyata untuk bertanya: "mengapa" ("*why*") atau "bagaimana jika" ("*what if?*") dan cenderung untuk mencari jawaban-jawaban yang fundamental (prinsip dan mendasar).
8. Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai "*field-independent*" ("bidang mandiri"), yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

Sukidi (2002) menjelaskan tentang nilai-nilai kecerdasan spiritual berdasarkan dimensi-dimensi kecerdasan spiritual Zohar dan Marsyal, yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis atau organisasi perusahaan, yaitu:

1. Mutlak jujur

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

2. Keterbukaan

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

3. Pengetahuan diri

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

4. Fokus pada kontribusi

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

5. Spiritual non dogmatis

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

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kecerdasan spiritual adalah 1) kejujuran, 2) keterbukaan, 3) pengetahuan diri, 4) fokus pada kontribusi, dan 5) spiritual non dogmatis.

2.3. Kecerdasan Emosional

Goleman (2001) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan-hubungan kita. Goleman menjelaskan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Goleman juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memiliki kepuasan dan mengatur suasana hati.

Kecerdasan emosional menuntut pemilikan perasaan untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapinya dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari. Tentu saja kecerdasan emosional tidak cukup hanya memiliki perasaan. Kecerdasan emosional menuntut kita untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan-pada diri kita dan orang lain-dan untuk menanggapinya dengan tepat, menerapkannya dengan efektif informasi dan energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari. Kunci kecerdasan emosi adalah pada kejujuran suara hati. Suara hati itulah yang harusnya dijadikan pusat prinsip yang mampu memberi rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan.

Sternberg dan Salovey (1996; dalam Goleman, 2000) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan ia mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan kemudian mengambil keputusan-keputusan secara mantap. Contohnya sikap yang diambil dalam menentukan berbagai pilihan seperti memilih sekolah, sahabat, profesi, sampai kepada pemilihan pasangan hidup.

Pengertian kecerdasan emosional yang lain dikemukakan oleh Mayer (1990; dalam Goleman, 2000) adalah sebagai sekelompok kemampuan mental yang membantu mengenali dan memahami perasaan-perasaan sendiri dan perasaan oranglain yang menuntun kepada kemampuan untuk mengatur perasaan-

perasaan sendiri. Ada dua sisi kecerdasan emosi, yaitu kepandaian memahami emosi dan menambahkan kreativitas dan intuisi pada pikiran logis. Mayer (1990; dalam Goleman, 1995) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi berkembang sejalan dengan usia dan pengalaman dari kanak-kanak hingga dewasa, lebih penting lagi bahwa kecerdasan emosional dapat dipelajari.

Dengan menggunakan kecerdasan emosional diharapkan seseorang mampu menggunakan pikirannya untuk mengambil keputusan yang tepat dan memecahkan masalah menggunakan ketrampilan kognitif antara lain, mengenali isyarat dan aturan sosial atau sopan santun, introspeksi atau evaluasi diri, berpikir positif; kesadaran diri, dan menyelesaikan masalah dan memiliki keterampilan perilaku meliputi kemampuan *non-verbal* (menyampaikan pesan atau emosi dengan bahasa atau isyarat tubuh) dan verbal (berbicara).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan definisi kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk memahami emosi sendiri dan emosi orang lain, memotivasi diri, serta menjalin hubungan dengan orang lain.

Goleman (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Secara jelas hal tersebut dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

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

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

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

3. Motivasi (*Self Motivation*)

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

4. Empati (*Empathy/Social awareness*)

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

5. Ketrampilan Sosial (*Relationship Management*)

Relationship Management adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca

situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

Goleman (2000) lebih lanjut mengatakan bahwa yang termasuk dimensi dari kecerdasan emosional adalah kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri. Kemampuan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun yang negatif.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kecerdasan emosional adalah 1) kemampuan untuk mengetahui perasaan sendiri sehingga mengetahui kelebihan dan kekurangannya, 2) kemampuan menangani emosi sendiri, 3) kemampuan memotivasi diri untuk terus maju, 4) kemampuan merasakan emosi dan kepribadian orang lain, dan 5) kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini memuat tentang informasi inti dari penelitian-penelitian acuan yang telah mengembangkan skala dari tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Rangkuman dari informasi tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Tujuan dan alat Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
1	Samiyanto et.al. (2011), “Konstrak Spiritualitas dan Pengaruhnya Terhadap <i>Psychological Capital, Servant Leadership</i> dan Kinerja Manajer”	Tujuannya: Mengembangkan skala pengukuran yang valid untuk mengukur persepsi atas spiritualitas dan pengaruhnya terhadap <i>Psychological Capital, Servant Leadership</i> dan Kinerja Manajer” Alat Analisis : Eksplorasi analisis faktor : <i>t- values</i> Statistik deskriptif penyajian data : Mean, Standar Deviasi, Range, Skew, Kurtosis, Median, <i>z-test</i> Skala Likert 5 poin Validitas dilakukan dengan multiple test setiap hipotesis Reliabilitas: koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Variabel Independen: Spiritualitas Variabel Dependen: <i>Psychological Capital, Servant Leadership</i> dan Kinerja Manajer”	Menyatakan pegawai yang kecerdasan spiritualnya tinggi dan didukung lingkungan kerja yang juga spiritual, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.
2	Andik Rony Irawan et.al (2012), “ Peranan Nilai-Nilai Universal Melalui Etos Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi dan Kinerja Di Perusahaan Listrik Negara (PLN) Malang Raya”.	Tujuannya: Meninjau pengaruh nilai-nilai universal melalui etos kerja terhadap motivasi berprestasi Alat Analisis : Eksplorasi analisis faktor : <i>t- values</i> Statistik deskriptif penyajian data : Mean, Standar Deviasi, Range, Skew, Kurtosis, Median, <i>z-test</i> Skala Likert 5 poin Validitas dilakukan dengan multiple test setiap hipotesis Reliabilitas : koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Variabel Independen: Nilai-Nilai Universal (Etos Kerja) Variabel Dependen: Motivasi Berprestasi dan Kinerja	Hubungan langsung antara variabel nilai-nilai universal dan etos kerja dengan kinerja, motivasi berprestasiNilai-nilai universal terhadap etos kerja memberikan efek langsung positif .

2.5 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan sesuatu yang bersifat sementara atau pernyataan yang dapat memprediksi mengenai hal-hal yang ingin ditemukan dalam penelitian (Sekaran dan Bougie, 2009). Untuk itu hipotesis dalam penelitian ini akan dijabarkan dalam penjelasan sebagai berikut.

2.5.1 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja

Kecerdasan spiritual adalah suatu konsep yang mengandung manfaat. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Zohar dan Marshal (2000) “ kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu kita menyembuhkan dan membangun diri secara utuh untuk memberi makna yang lebih bernilai, luas dan kaya terhadap perilaku atau jalan kehidupan seseorang” . Maka seseorang yang mampu bersikap fleksibel, aktif , adaptif dan empati secara spontan dalam melakukan pekerjaannya akan menjadikan kinerjanya baik dan menjadikan seseorang tersebut menjadi lebih peduli dengan sesama, bekerja bukan saja karena menuntut hak melainkan fokus kepada kontribusi dan untuk mencapai kualitas hidup yang baik yang diilhami oleh nilai dan visi kebahagiaan dan kedamaian diri. Didasari oleh kecerdasan spiritual tersebut maka seseorang akan bekerja dengan baik dengan penuh kesadaran memiliki rasa tanggung jawab dalam memaknai hidupnya. Pada umumnya, pegawai yang memiliki gaya hidup yang seimbang antara beban kerja dan kebutuhan hidup pribadinya, antara tugas dan pelayanan, niscaya akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi pula.

Hasil penelitian yang dilakukan sebuah perusahaan konsultan besar, penerapan lingkungan kerja yang spiritual meningkatkan produktivitas dan

menurunkan *turn over*. Berkaitan dengan hal ini, Samiyanto (2011), menyatakan pegawai yang kecerdasan spiritualnya tinggi dan didukung lingkungan kerja yang juga spiritual, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Dalam kaitan dengan penelitian ini, pegawai negeri sipil yang memiliki keseimbangan antara beban kerja dan kebutuhan hidup pribadinya, diharapkan bisa memperlihatkan kinerja yang lebih tinggi pula. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Hipotesis 1:

Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Kecamatan Depok Kabupaten Sleman.

2.5.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Pengertian kecerdasan emosional menurut pendapat Agustian (2009:64) adalah sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan. Carter (2010) mengatakan bahwa seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan mempunyai kesadaran diri, kemampuan mengelola diri, kemampuan berempati, dan kemampuan untuk menginspirasi orang lain. Makin tinggi kemampuan tersebut makin besar kemungkinan individu bersangkutan untuk mengendalikan diri, memotivasi dirinya, memahami teman sekerja serta mengarahkan emosinya dengan baik.

Apabila seorang pegawai memiliki karakteristik sebagaimana disebutkan di atas, maka individu bersangkutan akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Jaya, Mulyadi dan Sulaeman (2012) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Pegawai yang mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya akan menciptakan suasana kerja yang dinamis. Dan tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki dipengaruhi oleh kekuatan karakter, sikap, optimis, keberanian, kesabaran, dan percaya diri seseorang berpengaruh terhadap kinerjanya. Pegawai tersebut mampu menginspirasi orang lain, mempengaruhi perasaan dan keyakinan orang lain, mengembangkan kapabilitas orang lain, mengatasi konflik, membina hubungan, membentuk kerja sama dan menghasilkan kinerja yang baik.

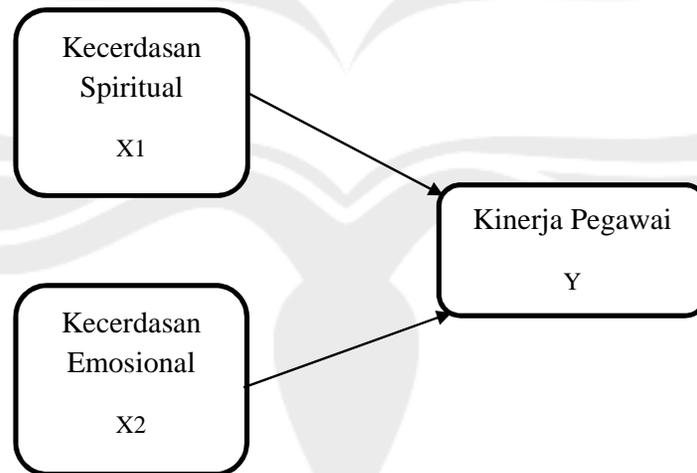
Dalam kaitan dengan penelitian ini, pegawai negeri sipil yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan ego pribadinya, mampu memahami rekan kerja, dan mampu menginspirasi teman kerjanya supaya bekerja secara dinamis, diharapkan bisa memperlihatkan kinerja yang lebih tinggi pula. Berdasarkan uraian di depan maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Hipotesis 2: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Kecamatan Depok Kabupaten Sleman.

2.6 Kerangka Penelitian

Tinggi rendahnya kinerja pegawai , pada hakekatnya ditentukan oleh kecerdasan pribadinya yang meliputi : kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional, Seorang pegawai negeri sipil yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan ego pribadinya, mampu memahami rekan kerja, dan mampu menginspirasi teman kerjanya supaya bekerja secara dinamis; mampu berpikir abstrak atau berimajinasi yang tinggi, akan mampu memecahkan masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya dengan cepat, serta diharapkan bisa meningkatkan kinerjanya baik secara individual maupun secara berkelompok.

Kerangka konsep penelitian ini diilustrasikan melalui Bagan 1 yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja yang bisa dicapai setiap individu pegawai negeri sipil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.



Gambar 2.1 Model Kerangka Penelitian

Sumber : Samiyanto (2012) dan Sulaeman (2012)

