

Pengaruh Emotional Quotient Dan Spiritual Quotient Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

The Influence of Emotional Quotient and Spiritual Quotient on Employee Work Performance at PT. Bank Sulselbar Makassar Main Branch

Chavia Zagita Utami*, Muhammad Idris, Muh. Kafrawi Yunus

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: chaviaut@gmail.com

Diterima: 10 Mei 2023 / Disetujui: 30 Agustus 2023

Abstrak: Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar dan mengetahui besaran pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar serta menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Jenis pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 91 pegawai sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi yang dibantu menggunakan SPSS Versi 25. Hasil uji dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, Kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai menunjukkan bahwa koefisien determinasi (RSquare) sebesar 31,4% artinya seluruh variabel bebas memiliki hubungan bersama-sama..

Kata Kunci: Emotional Quotient, Spiritual Quotient, Prestasi Kerja Pegawai

Abstract: The aim of the research is to analyze the influence emotional intelligence on employee work performance at PT. Bank Sulselbar Makassar Main Branch, analyzing influence spiritual intelligence on employee work performance at PT. Bank Sulselbar Makassar Main Branch and know the magnitude of influence emotional intelligence on employee work performance at PT. Bank Sulselbar Makassar Main Branch and analyzing the influence spiritual intelligence on employee work performance at PT. Bank Sulselbar Makassar Main Branch. The type of data collection used is method quantitative. The data collection technique used is by doing distributing questionnaires to 91 employees as samples. Data analysis technique used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression test, t test, f test and coefficient of determination test assisted using SPSS Version 25. The test results from this research show that: 1) Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee work performance at PT. Bank Sulselbar Makassar Main Branch, 2) Spiritual intelligence has an influence positively but not significantly on employee work performance at PT. Bank Sulselbar Makassar Main Branch. Thus, the factors that influencing employee work performance shows that the coefficient of determination (RSquare) of 31.4% means that all independent variables have a relationship together.

Keywords: Emotional Quotient, Spiritual Quotient, Employee Work Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Sumber yang sangat penting dalam setiap perusahaan adalah manusianya, bahkan dalam era kemajuan teknologi yang sangat pesat ini. Pernyataan semacam ini muncul dalam laporan tahunan dan laporan mengenai misi suatu organisasi. Mengambil bentuk perusahaan yang bermacam-macam mulai dari perusahaan kecil, menengah dan besar. Dapat milik swasta maupun pemerintah serta bentuk pelayanan kebutuhan yang lain. Sumber daya manusia dan organisasi menyatukan kekuatan dan potensi mereka untuk dapat memberi kesempatan baik untuk bertahan dan maju jika organisasi itu memiliki orang-orang yang tepat. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, sangat diperlukan sumber

daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sangat menantang karena perubahan muncul sangat cepat dan memiliki masalah luas. Untuk mampu bersaing pada era global sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik, khususnya sumber daya yang berkualitas. Sumber yang sangat penting dalam setiap perusahaan adalah manusianya, bahkan dalam era kemajuan teknologi yang sangat pesat ini. Pernyataan semacam ini muncul dalam laporan tahunan dan laporan mengenai misi suatu organisasi. Mengambil bentuk perusahaan yang bermacam-macam mulai dari perusahaan kecil, menengah dan besar. Dapat milik swasta maupun pemerintah serta bentuk pelayanan kebutuhan yang lain. Sumber daya manusia dan organisasi menyatukan kekuatan dan potensi mereka untuk dapat memberi kesempatan baik untuk bertahan dan maju jika organisasi itu memiliki orang-orang yang tepat. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sangat menantang karena perubahan muncul sangat cepat dan memiliki masalah luas. Untuk mampu bersaing pada era global sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik, khususnya sumber daya yang berkualitas.

Apabila dikaitkan dengan pelanggan/konsumen dan organisasi, prestasi kerja sangat penting dan harus diperhatikan. Prestasi kerja yang tinggi pada seorang pegawai akan bermuara pada kepuasan pelanggan/konsumen. Selain itu prestasi kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2002) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Apabila prestasi kerja yang dicapai karyawan kurang mendapat perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal. Untuk itu, pimpinan perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, seperti motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, dan kemampuan kerja pegawai. Lawler dan Porter (sifat *dalam* As'ad 1991) menyatakan bahwa prestasi kerja (job performance) merupakan *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan. Menurut As'ad (1991) prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang, menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menurut kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan dalam periode waktu tertentu.

Pada pekerjaan-pekerjaan tertentu, sifat-sifat kepribadian seseorang sangat berhubungan dengan kesuksesan dalam bekerja dan akan mempengaruhi prestasi kerja yang dihasilkannya. Karena kesuksesan seseorang secara tidak langsung dapat terlihat dari cara dia untuk mampu bekerja sama dengan baik dalam kelompok dan dengan masyarakat. Mereka yang mampu bekerja sama akan memaksimalkan produktivitas kelompok, akan tetapi mereka yang tidak dapat bekerja sama atau mudah "meledak" tidak mampu mengelola perubahan atau konflik dan bahkan akan meracuni perusahaan. Terdapat dua aspek yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, yaitu EQ (Emotional Quotient) dan SQ (Spiritual Quotient). Beberapa riset menjelaskan bahwa EQ dan SQ telah terbukti berpengaruh terhadap perilaku individu baik dalam lingkup organisasi hingga dalam kehidupan bermasyarakat. Kebanyakan orang menilai bahwa keberhasilan seseorang dipengaruhi oleh peran besar kecerdasan inteligensi atau IQ. Padahal, IQ bukan merupakan satu-satunya indikator kesuksesan. IQ adalah skor yang diperoleh dari sebuah alat tes kecerdasan. Untuk seseorang yang ber-IQ tinggi, belum tentu mutlak akan berhasil memecahkan permasalahan-permasalahan di dalam dunia kerja yang kompleks, tetapi perlu adanya sisi cerdas lain dari diri pegawai tersebut. Goleman (2003) menyatakan bahwa IQ hanya berpengaruh 5-10% terhadap keberhasilan sisanya adalah faktor kecerdasan lain. Lebih lanjut Goleman menyatakan faktor kecerdasan penting yang lain tersebut adalah Emotional Quotient (EQ).

Goleman (2003) berpendapat bahwa EQ adalah suatu kecerdasan yang merujuk pada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Dapat dikatakan bahwa EQ adalah kemampuan mendengar suara hati sebagai sumber informasi. Kecerdasan emosional mengajarkan tentang integritas kejujuran, komitmen, visi, kreatifitas, ketahanan mental kebijaksanaan dan penguasaan diri. Oleh karena itu pegawai yang memiliki EQ yang baik akan mempengaruhi prestasi kerjanya. Zohar dan Marshall (2000) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual

(SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. Jika EQ berpusat di hati, maka SQ berpusat pada hati nurani. Seorang pegawai yang memiliki SQ yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya di lingkungan kerja.

Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar dan mengetahui besaran pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar serta menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar..

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang berlokasi di Jl. DR. Ratulangi NO. 16, Mangkura, Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian April sampai Mei 2022. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan juga bersumber dari hasil data primer berupa hasil jawaban responden terhadap kuesioner dan data sekunder yaitu data pegawai dari PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai dari PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar dengan jumlah populasi sebanyak 91 orang.

Variabel independen terdiri dari Emotional Quotient (X1) dan Spiritual Quotient (X2), sedangkan variabel dependen adalah Prestasi Kerja Pegawai (Y). Sehingga penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini secara matematis berupa $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

Penelitian ini memiliki satu variabel dependen, dan dua variabel independen. Menurut Sani & Maharani (2013) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Dalam penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu responden untuk disajikan pada penelitian untuk dapat menggambarkan suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian. Responden pada penelitian kali ini merupakan pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang dimana pegawai yang bekerja sebanyak 91 orang, sehingga jumlah responden yang ditetapkan sebanyak 91 orang yang ada pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar dikarenakan peneliti menggunakan sampel jenuh atau sampel sensus dan kemudian pada riset ini dibutuhkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 65 orang atau 72%, yang berusia 31-40 tahun berjumlah 19 orang atau 21%, yang berusia 41-50 tahun berjumlah 5 orang atau 5%, yang berusia 50+ tahun berjumlah 2 orang atau 2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar di dominasi oleh pegawai yang berusia 21-30 tahun. Responden laki-laki yaitu sebesar 47 orang atau 52% dan responden perempuan yaitu 44 orang atau 48%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar di dominasi oleh pegawai laki-laki. Responden yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SMA/SMK berjumlah 25 orang atau 27%, sedangkan pada tingkat D3 berjumlah 19 orang atau 20%, dan pada tingkat S1 berjumlah 47 orang atau 53%. Responden sebagian besar memiliki masa kerja 1 – 5 tahun yaitu sebesar 69 orang atau 76%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar di dominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja selama 1-5 tahun.

Pembahasan

1) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,152 > 1,662$). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai.

2) Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan nilai signifikan $0,013 < 0,05$ dan (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,535 > 1,662$). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai.

3) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat variabel Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,152 > 1,662$). Variabel Kecerdasan Spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan nilai signifikan $0,013 < 0,05$ dan (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,535 > 1,662$). Variabel Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} = (20,169) > F_{tabel} (3,10)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kecerdasan Spiritual (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. Emotional Spiritual Quotient (ESQ) : Kecerdasan Emosional dan Spiritual. Penerbit Arga: Jakarta
- Goleman, Daniel. 1999. Emotional Intelligence, terj. T. Hermaya. Jakarta. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, Daniel. 2001. Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi. Alih Bahasa : Alex Tri K.W. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. 2005. Working With Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- James. 2004. Kecerdasan Spiritual. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Nasution, Mulia. 2000. Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan. Jakarta : Djambatan
- Nawawi, H. 2001. Manajemen SDM Untuk Bisnis Komperentif. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Nazir, M. 2003. Metode Penelitian. Jakarta : Ghalia, Indonesia
- Patton, P. 1998. Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja. Alih Bahasa : Zaini Dahlan. Jakarta : Pustaka Delaprata
- Salovay, P, Mayer. 1990. Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and Personality. Bloomsberry, Great Britain
- Siswanto, Sastrohadwiryo., B. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Riset. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta
- Sukidi. 2004. Kecerdasan Spiritual: Mengapa SQ lebih penting Daripada IQ dan EQ. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wexley & Yukl. 1997. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Jakarta : PT. Bina Aksara
- Zohar, D & I, Marshal. 2007. SQ: Kecerdasan Spiritual. Bandung : PT. Mizan Pustaka.