

BAB II STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan suatu penentuan konsentrasi sebagai pedoman arah suatu penelitian dalam upaya mengumpulkan data dan mencari informasi serta sebagai pedoman dalam mengadakan pembahasan.

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik akan dianggap sebagai penilaian terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi dalam tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Kepemimpinan dari seorang pemimpin sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Anderson, Potočnik and Zhou, 2014). Karena nilai-nilai dari kepemimpinan seorang pemimpin memiliki dampak penting pada sikap, perilaku, dan kinerja karyawan melalui perilaku mereka (Yang, 2021).

Secara umum kinerja mempunyai arti yang luas, tidak hanya dari hasil kerja, namun juga termasuk pada bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja juga dapat diartikan sebagai ukuran yang relevan dari hasil yang prestasi yang didapat. Kinerja menggambarkan sejauh mana karyawan mampu mendapatkan hasil yang diharapkan. Dalam berbagai lingkup aspek seperti, produktivitas, efesiensi, kualitas kerja, ketaatan terhadap kebijakan Perusahaan, hingga kontribusi terhadap pencapaian yang didapat dalam organisasi. Kinerja menjadi patokan penting dalam mengevaluasi keberhasilan karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka (Arya et al., 2024).

Kinerja karyawan adalah suatu elemen kunci yang dipengaruhi dari berbagai aspek operasional organisasi penelitian. Kinerja karyawan yang baik secara langsung dapat menghasilkan suatu peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas – tugas operasional (Jakarta, 2024).

Dari beberapa definisi tentang Kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri dengan keterampilan, skil dan kecerdasan yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang bermanfaat untuk memajukan suatu organisasi ataupun sebuah Perusahaan, yang artinya karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk dibutuhkannya kinerja atau keterampilan yang dimilikinya.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Adapun Faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Menurut (Ismanto Yuwono et al., 2023) adalah, sebagai berikut:

1. Motivasi

Seseorang yang memiliki motivasi yang jelas akan mendorong seseorang aktif dan sigap dalam menyelesaikan berbagai tugas yang dibebankan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.

2. Pengembangan karir

Pengembangan karir ini adalah suatu cara untuk meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk dapat memiliki keterampilan dan skil yang lebih.

3. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dengan perencanaan Sumber daya yang lebih berkualitas akan membuat kinerja seseorang menjadi lebih baik.

4. Lingkungan

Lingkungan yang hebat mendorong seorang karyawan memiliki kualitas kerja yang berkualitas.

5. Gaya kepemimpinan

Pemimpin dengan kecerdasan intelektual yang tinggi cenderung akan lebih bisa membawa dan mengendalikan seorang karyawan dengan mempunyai kinerja yang bagus.

Menurut Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

Faktor lainnya adalah menurut Mangkunegara dalam Budiasa (2021:15) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1 Faktor Individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. 2 Faktor Psikologis, terdiri atas persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi. 3 Faktor Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Yang, 2021) mengatakan bahwa ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut : 1). Kualitas, Kualitas kinerja adalah tingkat baik buruknya seorang karyawan menangani pekerjaannya yang seharusnya memang dikerjakan. 2). Kuantitas, Kuantitas kerja adalah jumlah yang dilaksanakan seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu, dan kecepatan bekerja seseorang yang menjadi patokan dari kuantitas kerja. 3). Tanggung jawab, Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kewajiban seorang SDM untuk menanggung segala tugas yang telah diberikan perusahaan atau organisasi. 4). Kerjasama (Sikap kooperatif), Kinerja yang baik tentu dapat dilihat dari seberapa jauh karyawan bisa diajak bekerjasama satu sama lain, atau bisa diajak bekerja secara tim (team work). Karena apabila seorang karyawan tidak bisa bekerjasama dengan baik, maka kinerja atau hasil kerja yang mereka lakukan tidak akan maksimal. 5). Ketepatan Waktu, Merupakan tingkat aktivitas (pekerjaan) yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dan dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, serta bisa memaksimalkan waktu yang masih tersedia untuk aktivitas (pekerjaan) lain.

Kemudian Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Berdasarkan uraian indikator kinerja karyawan diatas, dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara 2016 (Pasihul et al., 2024) adalah :

1. Kualitas

Kualitas Adalah seberapa cerdas seorang kinerja karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah Seberapa lama seseorang pegawai melakukan pekerjaannya dalam satu harinya. Untuk melihat seberapa cepat seseorang karyawan dalam mengerjakan tugas masing – masing mereka.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas Adalah seberapa paham seseorang karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan sedikit berbuat kesalahan.

2.1.2 Spiritual Leadership

Spiritual Leadership adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniaan kepada dimensi spiritual (keTuhanan) karena itu spiritual leadership juga disebut sebagai kepemimpinan yang berdasarkan pada etika religius. Spiritual Leadership adalah kepemimpinan yang mengilhami, mempengaruhi, membangkitkan dan menggerakkan melalui keteladanan, kasih sayang, pelayanan dan implementasi sifat-sifat dan nilai-nilai ke Tuhanan dalam proses, tujuan, budaya dan perilaku kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai filosofi dalam perilaku kepemimpinan (Tobroni, 2015).

Spiritual Leadership bukan berarti kepemimpinan yang menggunakan kekuatan atau ilmu gaib melainkan kepemimpinan dengan menggunakan kecerdasan spiritualnya seperti rohani, jiwa, dan hati nuraninya dalam kegiatan kepemimpinannya, karena biasanya pemimpin yang berdasarkan nilai spiritual yang baik akan menempatkan atau menganggap jabatannya hanyalah sebuah amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan menerima segala resiko, ketika ada masalah tidak mudah untuk menghakimi maupun menyalahkan orang lain atau bawahannya, tetapi akan mencari solusi yang terbaik untuk menyelesaikan masalah tersebut dan melakukan semacam pembinaan agar orang lain atau bawahannya yang melakukan kesalahan tersebut dapat memperbaiki diri.

Menurut (Fry, 2003), kepemimpinan spiritual adalah “suatu model kepemimpinan yang menggunakan model motivasi intrinsik dengan menggabungkan adanya visi (*vision*), harapan dan keyakinan (*hope/faith*), dan nilai altruisme (*altruistic love*), serta spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*).

Spiritual Leadership dalam Islam merujuk kepada kepemimpinan yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW yang bisa mengembangkan perilaku pemimpin yang sukses dengan sifat- sifatnya yaitu *amanah* (dapat dipercaya), *fathanah* (kerja keras), *siddiq* (jujur), *tabligh* (terbuka). Kepemimpinan spiritual tidak hanya rasional, melainkan menjernihkan hati nurani dan kecerdasan spiritual (Tobroni, 2015).

Pemimpin yang menerapkan *spiritual leadership* akan memotivasi diri mereka sendiri dan para karyawannya, juga meningkatkan kesejahteraan spiritual dengan membantu karyawan mereka dalam menemukan nilai dan makna pekerjaan mereka, serta memuaskan kebutuhan alami mereka akan kehidupan spiritual (Fry, Vitucci and Cedillo, 2005). Teori yang dikemukakan oleh Fry menunjukkan bahwa pemimpin dengan kepemimpinan spiritual memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan internal mereka untuk mencapai kesejahteraan spiritual dengan menanamkan harapan dan kepercayaan diri dan bahkan merumuskan budaya organisasi yang positif dengan kebaikan, pengampunan, rasa syukur dan kasih sayang (Jeon and Choi, 2020).

Menurut Marsha Sinetar dan Khalil Khavari dalam Sulistami dan Erlinda (2006) “Spiritual Leadership adalah pikiran, dorongan, dan efektifitas yang mendapat inspirasi, penghayatan ketuhanan yang didalamnya kita semua menjadi bagian”.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa *Spiritual Leadership* adalah kepemimpinan yang memimpin dengan hati, sangat menjaga nilai-nilai etis serta menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual, sehingga mampu membentuk karakter, integritas, dan keteladanan.

2.1.2.1 Faktor-faktor Spiritual Leadership

Menurut (Haerudin and Santoso, 2016) Faktor spiritual leadership adalah sebagai berikut :

1. Hakekat kepemimpinan

Hakekat kepemimpinan merupakan amanah dari Tuhan, fungsi kepemimpinan spiritual untuk memberdayakan dan mencurahkan iman dan hati nurani karyawan melalui kerja keras, cerdas, dan ikhlas.

2. Etos Kepemimpinan Spiritual

Etos kepemimpinan spiritual adalah mendedikasikan kepada Tuhan untuk ibadah tanpa pamrih.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah spiritualitas dan hati nurani, Cara kepemimpinan bukan dengan pendekatan materi tetapi memadukan jiwa iman dan kasih sayang, serta membangun kasih, menebar kebajikan dan penyalur rahmat Tuhan yang ada di muka bumi.

Menurut Chemers (2014), menyatakan faktor spritual pemimpin memiliki sifat-sifat tertentu, termasuk: tinggi kecerdasan, integritas, kepercayaan diri, keterampilan komunikasi, kemampuan beradaptasi, kreativitas, fleksibilitas, kemampuan memantau, popularitas, ketekunan, status sosial dan ekonomi.

Kemudian menurut Fry (2003, 2005) mendefinisikan faktor spiritual dari nilai-nilai, sikap dan perilaku seperti : (1) penciptaan visi di mana anggota organisasi (pemimpin dan pengikut) merasakan keterpanggilan (calling) dalam kehidupan, memiliki makna dan tujuan, dan membuat sebuah perbedaan, (2)

penetapan budaya organisasi sosial yang didasarkan pada nilai-nilai yang mementingkan kepentingan orang lain (altruistic love) di mana pemimpin dan pengikut memiliki rasa keanggotaan (membership), merasa dipahami dan dihargai, memiliki kepedulian, perhatian dan penghargaan untuk diri sendiri dan orang lain.

2.1.2.2 Indikator Spiritual Leadership

Penelitian Javanmard (2012) menemukan bahwa indikator spiritualitas di tempat kerja yaitu sense of community tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, sedangkan dua indikator lainnya yaitu kehidupan batin dan pekerjaan yang bermakna mempengaruhi prestasi kerja. (Fry dan Matherly, 2005), melakukan penelitian eksplorasi untuk menguji dari Teori Kepemimpinan Spiritual dan implikasinya terhadap kinerja organisasi. Tiga indikator kepemimpinan spiritual (visi, cinta altruistik, harapan/iman), dua indikator kelangsungan hidup/kesejahteraan spiritual (makna/panggilan dan keanggotaan) dan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian indikator spritual leadership di atas, dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator menurut (Fry, 2003) yaitu :

1. Vision

Visi dalam kontekstual *Spiritual Leadership* ini menunjukkan adanya tampilan kinerja (*performance*) yang ingin dicapai oleh seluruh anggota organisasi, dan oleh karenanya diperlukan suatu upaya dan usaha serta strategi untuk mencapainya.

2. *Hope / Faith*

Hope (harapan) didefinisikan sebagai kemampuan untuk melihat keadaan luar dari seseorang yang ada saat ini, dan menggambarkan kekuatan atas keyakinan seseorang. Sedangkan kepercayaan (faith) merupakan sebuah pondasi dari sebuah harapan, dalam kontekstual teori ini kepercayaan dan keyakinan pada suatu yang diharapkan dalam mencapai visi, akan tetapi belum terlihat atau masih perlu dibuktikan kebenarannya, kepercayaan, serta usaha perilaku kinerja dalam mencapai visi.

3. *Altruistic Love*

Altruisme berarti melayani orang lain dengan menempatkan keinginan orang lain diatas kepentingan dirinya. Altruisme juga merupakan kehendak pengorbanan kepentingan pribadi. Tindakan altruis dapat berupa loyalitas, kehendak altruis berfokus pada motivasi untuk menolong sesama atau niat melakukan sesuatu tanpa pamrih.

4. *Meaning / Calling*

Menunjukkan bahwa anggota organisasi percaya pekerjaan yang mereka lakukan adalah penting dan bermakna bagi mereka dan itu membuat perbedaan dalam kehidupan. Calling adalah perasaan bahwa hidup seseorang itu memiliki makna.

2.1.3 Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain. Menurut William Stern, kemampuan intelektual adalah kesanggupan seseorang untuk menyesuaikan diri pada hal-hal baru dengan menggunakan alat berpikir untuk hal yang ingin dicapai. Kemampuan intelektual juga merujuk pada kapabilitas seseorang untuk dapat bertindak secara terarah, berpikir secara bermakna dan dapat berinteraksi secara efisien dengan lingkungannya.

Kecerdasan intelektual lazim disebut dengan inteligensi. Istilah ini dipopulerkan kembali pertama kali oleh Francis Galton, seorang ilmuwan dan ahli matematika yang terkemuka dari Inggris (Joseph,19). Inteligensi adalah kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik (Galton, dalam Joseph,20).

Spearman mengelompokkan inteligensi ke dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah *g factor* atau biasa disebut dengan kemampuan kognitif yang dimiliki individu secara umum, misalnya kemampuan mengingat dan berpikir. Kategori yang kedua disebut dengan *s factor* yaitu merupakan kemampuan khusus yang dimiliki individu (Eysenck,13). *G factor* lebih merupakan potensi dasar yang dimiliki oleh setiap orang untuk belajar dan beradaptasi. Inteligensi ini dipengaruhi oleh faktor bawaan. Faktor *s* merupakan inteligensi yang dipengaruhi oleh lingkungan sehingga faktor *s* yang dimiliki oleh orang yang satu akan berbeda dengan orang yang lain. Setiap faktor *s* pasti mengandung faktor *g*.

Menurut Wechsler dalam Winarno (2001:4) Intelegensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif secara garis besar dapat disimpulkan bahwa Inteligensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional. Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan Intelektual, analisa logika dan rasio yang merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dalih, mengolah informasi menjadi nyata.

2.1.3.1 Faktor-faktor Kecerdasan Intelektual

Menurut Soeparwoto dalam Priyana (2017:17) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan intelektual. Faktor tersebut adalah: 1. Faktor bawaan (hereditas) sejak terjadinya konsepsi individu telah membawa gen-gen yang berasal dari ayah dan ibunya, sebagian dari gen itu memiliki sifat-sifat yang akan menentukan daya kerja intelektualnya. 2. Faktor lingkungan, Lingkungan pranatal Lingkungan pranatal merupakan lingkungan yang dialami oleh ibu hamil. Tekanan yang ekstrim yang dan berlangsung lama yang dialami oleh ibu hamil dapat memberi efek negatif pada kemampuan belajar, mengingat dan berfikir, akibatnya individu tidak dapat mengembangkan intelektualnya sebagaimana mestinya. Lingkungan pasca natal Terdapat dua unsur lingkungan pasca natal yaitu keluarga dan sekolah, lingkungan ini sangat penting bagi perkembangan intelek individu setelah ia lahir ke dunia.

Ngalim Purwanto (2007:55-56) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi inteligensi yaitu pembawaan, kematangan organ tubuh,

pembentukan dari lingkungan, minat dan pembawaan yang khas serta kebebasan dalam memilih metode memecahkan masalah.

1. Pembawaan

Pembawaan ditentukan oleh sifat-sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir.

Batas kemampuan kita dalam memecahkan permasalahan, pertama ditentukan oleh pembawaan kita. Orang ada yang pintar dan ada yang bodoh meskipun menerima latihan yang sama perbedaan itu masih tetap ada.

2. Kematangan

Tiap orang dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Tiap organ dapat dikatakan telah matang jika ia telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing. Anak-anak tidak dapat memecahkan soal-soal tertentu karena soal tersebut masih terlampaui sukar baginya. Organ tubuh dan fungsi jiwanya belum matang untuk memecahkan masalah itu. Kematangan erat hubungannya dengan umur.

3. Pembentukan

Pembentukan adalah segala keadaan diluar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan intelegensi. Pembentukan ada dua macam yaitu yang disengaja seperti yang dilakukan di sekolah dan tidak sengaja yaitu pengaruh alam sekitar.

4. Minat dan pembawaan yang khas

Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia terdapat motif- motif yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar. Motif menggunakan dan menyelidiki dunia luar (manipulate and exploring motives).

5. Kebebasan

Kebebasan mengandung makna bahwa manusia dapat memilih metode-metode tertentu dalam memecahkan masalah. Dengan kebebasan manusia dapat menentukan dan mengembangkan cara berfikirnya secara cepat dan yang mereka anggap akurat. Keterbelakangan, pengekan akan mempengaruhi intelektual seseorang.

2.1.3.2 Indikator Kecerdasan Intelektual

Robbins (2001:57) mengemukakan bahwa indikator dari kecerdasan intelektual terdiri atas:

1. Kecerdasan numerik merupakan kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
2. Kecerdasan verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.
3. Kecepatan persepsi merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

5. Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
6. Visualisasi spasial merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
7. Daya ingat merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Berdasarkan uraian indikator kecerdasan intelektual di atas, dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator menurut Wiramiharja (2003:73) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual. Penelitiannya tentang kecerdasan ialah upaya untuk mengetahui keeratan besarnya kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual. Ketiga indikator tersebut adalah:

1. Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk.
2. Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa.
3. Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numerik.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiramihardja ini menunjukkan hasil korelasi positif yang signifikan untuk semua hasil tes dari indikator kecerdasan terhadap prestasi kerja dan variabel kemauan, baik itu kecerdasan figural, kecerdasan verbal, maupun kecerdasan numerik. Istilah kecerdasan intelektual lebih dikhususkan pada kemampuan kognitif.

2.1.4 Pengaruh Antar Variabel

2.1.4.1 Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan spiritual merupakan bentuk memobilisasi karyawan supaya bergabung mencapai aspirasi bersama, motivasi dapat mengembangkan budaya dan nilai-nilai untuk mempengaruhi karyawan (Fry, 2003). Dengan pemimpin yang menciptakan dan menerapkan nilai-nilai spiritual untuk memimpin orang lain dapat memberikan peningkatan kinerja melalui kontribusinya. Ketika pemimpin mampu membuat kondisi dimana karyawan sukarela dan bersungguh-sungguh mengerahkan kemampuan yang mereka miliki baik tenaga dan pikiran serta soft skill, dalam pengawasan kepemimpinan yang tepat, maka kinerja yang telah ditetapkan akan tercapai oleh karyawan, bahkan bisa saja melampaui target atau capaian yang telah ditetapkan.

Seseorang yang dalam bekerja menggunakan spiritualnya mereka akan lebih fleksibel terhadap masalah yang dihadapi, mereka cenderung lebih sabar dalam menghadapi penekanan-penekanan dalam pekerjaan. “Karena kesadaran tertinggi yang ada dalam diri manusia sesungguhnya bersumber pada kalbunya (hati)” (Saleh ; 2009).

Beberapa peneliti telah mengusulkan kemungkinan korelasi antara kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan, karena karyawan yang merasakan spiritualitas lebih mungkin untuk membantu dan mendukung organisasi mereka dengan menunjukkan perilaku yang lebih inovatif atau kreatif (Jeon and Choi, 2020). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yang, 2021) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Baykal and Zehir, 2018) juga menyebutkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.4.2 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kemampuan kognitif yang relatif tinggi, tentunya diharapkan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini dikarenakan, karyawan memiliki potensi yang cukup besar untuk dapat menganalisis, merencanakan, dan menyelesaikan setiap masalah dengan pekerjaan yang baik. Karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi berarti karyawan tersebut sangat mudah memahami ilmu yang telah diberikan, sehingga karyawan akan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya dengan baik (Noegroho & Wulansari, 2020).

Kecerdasan intelektual memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari pendapat para ahli. Pendapat menurut Chaplin dalam Yusuf (2014) mengartikan bahwa “inteleksi adalah kemampuan menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap situasi baru secara tepat dan efektif”. Woolfolk dalam Yusuf (2014) pengertian “inteleksi merupakan satu atau beberapa kemampuan untuk memperoleh dan menggunakan pengetahuan dalam rangka memecahkan masalah dan beradaptasi terhadap lingkungan”.

Pendapat para ahli diatas, bahwa terdapat keterkaitan antara kecerdasan intelektual dengan kinerja karyawan, karena kecerdasan intelektual merupakan kemampuan berfikir untuk menggunakan pengetahuan dalam pemecahan masalah pada kondisi yang baru. Kemampuan berfikir dalam pemecahan masalah pada kondisi atau lingkungan baru inilah yang membuktikan terdapat hubungan antara

IQ dengan kinerja karyawan, karena dalam menyelesaikan pekerjaan (masalah) akan lebih efisien ketika menggunakan kecerdasan otak atau intelegensi.

2.1.4.3 Pengaruh Spiritual Leadership dan Kecerdasan Intelektual Terhadap kinerja Karyawan

Penelitian ini merupakan sebuah langkah inovatif untuk mengetahui “*Spiritual Leadership dan Kecerdasan Intelektual : Sebuah Studi Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan*”. Sehingga belum ada teori, yang menyatakan dengan pasti tentang adanya “*Spiritual Leadership dan Kecerdasan Intelektual : Sebuah Studi Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan*”. Maka dari itu perlu bagi peneliti, meneliti tentang “*Spiritual Leadership dan Kecerdasan Intelektual : Sebuah Studi Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan*” untuk menemukan fenomena baru.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Kajian yang digunakan mengenai Pengaruh *Spiritual Leadership dan Kecerdasan Intelektual* Terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Daya Alam (SDA) sesuai dengan latar belakang yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian terdahulu diambil dari beberapa jurnal yang berasal dari internet. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang diambil dari beberapa jurnal untuk mendukung penelitian yang saat ini sedang dilakukan.

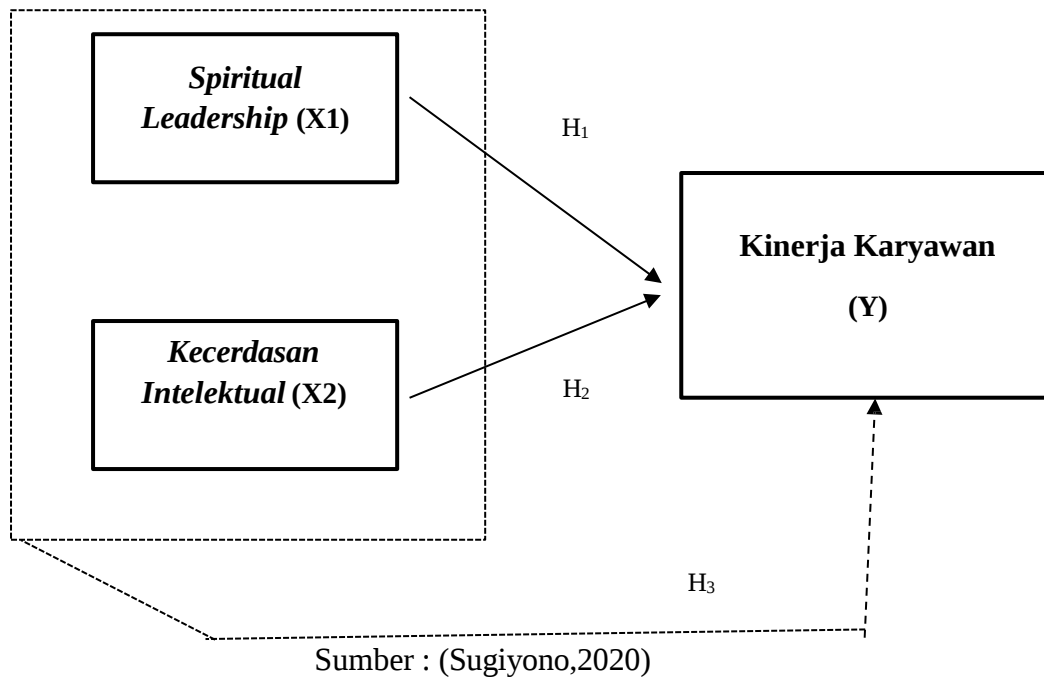
Table 2.2
Penelitian Dahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode yang digunakan	Hasil Penelitian
1.	Khalid Al Hadring Smith (2023)	Pengaruh Kepemimpinan,Kecerdasan Intelektual dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Putra Surya Gemilang (Outsourcing BNI CABANG KENDARI)	Metode Kuantitatif dan menggunakan Sampel Jenuh	Hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan , kecerdasan intelektual, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	M. Irfani Hendri, R. P. T. R. (2021).	Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja dengan Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.	Metode Kuantitatif Deskriptif dan Asosiatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Setiawan, S. N., & Suryosukmono , G. (2024).	Pengaruh Spiritual Leadership dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja.	Metode Kuantitatif menggunakan analisis statistik	Hasil Penelitian Spiritual Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja.

4.	Tirta Sati Ayu (2018)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritua Terhadap Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif menggunakan Sampel	Hasil Penelitian kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Sigit Tri Hartanto (2024)	Pengaruh Spiritual Leadership dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Mineral PT. Tirta Gemilang Rahayu Lampung Di Masa Pandemi Covid-19	Metode Kuantitatif menggunakan Sampel	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel spiritual leadership berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Analisis

Untuk mengetahui keterikatan pengaruh antar variabel dapat dijelaskan pada kerangka pemikiran berikut :



Dari gambar diatas diketahui masing-masing dari variabel yaitu Spiritual Leadership (X1), Kecerdasan Intelektual (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) .

Keterangan :

- > : Arah secara parsial
- > : Arah secara simultan

2.4 Definisi Oprasional

Tabel 2.4

Definisi Oprasional

No	Variable	Keterangan	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu perilaku yang benar adanya dalam menampilkan kemampuan pada setiap orang sebagai pengukuran kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai dengan perannya diperusahaan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas (Pasihul et.al, 2024)	Ordinal
2.	Spiritual Leadership (X1)	Spiritual Leadseship adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniaan kepada dimensi spiritual (keTuhanan) karena itu kepemimpinan spiritual juga disebut sebagai kepemimpinan yang berdasarkan pada etika relijius.	1. Vision 2. Hope / Faith 3. Altruistic Love 4. Meaning/Calling (Fry, 2003)	Ordinal
3.	Kecerdasan Intelektual (X2)	Kecerdasan Intelektual adalah istilah umum yang	1. Kemampuan figur.	Ordinal

		digunakan untuk menjelaskan sifat dan pikiran yang mencakup sejumlah kemampuan seperti halnya kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan suatu masalah, berpikir abstrak, memahami suatu gagasan, menggunakan bahasa, daya tangkap dan belajar. Kecerdasan intelektual erat kaitannya dengan kemampuan kognitif yang dimiliki oleh setiap individu.	2. Kemampuan verbal. 3. Pemahaman dan nalar. (Wiramiharja,2003:73)	
--	--	---	---	--

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2020) hipotesis merupakan suatu ide untuk mencari fakta yang harus dikumpulkan. Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya.

H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan *Spiritual Leadership* terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Daya Alam (SDA).

H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan *Kecerdasan Intelektual* terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Daya Alam (SDA).

H3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan *Spiritual Leadership* dan *Kecerdasan Intelektual* terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Daya Alam (SDA).