

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan bagian dari laporan penelitian yang berisi berbagai konsep teori yang relevan dengan tema penelitian. Isi dari deskripsi konseptual merupakan kajian berbagai teori yang relevan dengan variabel penelitian baik variabel bebas maupun variabel terikat. Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan.

2.1.1 Kinerja Karyawan

Menurut Burhannudin, (2019), kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

Menurut Sutrisno, (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dilihat dari hasil kerja yang dilakukannya baik secara kualitas maupun kuantitas (Widodo, 2015). "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang bermutu tinggi yang diperoleh seorang karyawan ketika menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan" (Mangkunegara, 2015). Kinerja merupakan derajat keberhasilan seorang individu secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dengan berbagai peluang yang didapatkan seperti standar produktivitas tenaga kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama" (Nitisemito, 2015).

Menurut Rivai, (2012). kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sementara menurut (Simanjuntak, 2011), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan seorang individu dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Oleh karenanya kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.1.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Sandika & Andani, 2020). Motivasi ialah faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri seorang pegawai untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan pegawai dan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi (Martha & Putra, 2020). (Bagaskara & Rahardja, 2018) Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Namun berbeda dengan penelitian (Rahman et al., 2017) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja bukan merupakan factor pendorong baik buruknya kinerja karyawan.

Selanjutnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang individu pegawai akan terlihat dari sikap yang positif terhadap pekerjaannya dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan buah hasil dari berbagai sikap (attitude) bagi seorang individu pegawai, jika suatu pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang diperoleh oleh seorang pegawai begitupun sebaliknya. Bila seorang termotivasi, dia akan berusaha berbuat yang terbaik dan sekuat tenaga agar bisa mewujudkan apa yang diinginkan. Hal itu memerlukan usaha yang keras agar organisasi bisa menghasilkan produktivitas yang diharapkan dan disalurkan dalam arah yang dikehendaki oleh organisasi. Hal

ini dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan tidak mementingkan kepuasan melainkan lebih mengutamakan hasil kerja karyawan tersebut.

Kemudian disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kesadaran yang timbul dari dalam diri seorang pegawai tanpa ada suatu paksaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi (Daulay et al., 2019) Disiplin kerja dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Jika karyawan telah memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka tetap harus dipertahankan dan ditingkatkan. Disiplin menjadi cerminan bagaimana karyawan menyikapi aktivitas pekerjaannya di perusahaan dengan baik (Sandika & Andani, 2020).

menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Faktor personal/individu meliputi : pengetahuan keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan yang meliputi : kualitas dalam memberi dorongan, semangat, arahan dan dukungan, yang diberi manajer dan team healdler.
- 3) Faktor tim meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Konsep konsektual (situasional) meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2014), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing masing.
3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Menurut pendapat dari (Rahayu, 2023) indikator kinerja terbagi menjadi lima, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja, yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, jumlah hasil kerja yang diukur dalam jumlah unit, jumlah aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal dinyatakan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang berupa tenaga, uang, teknologi, bahan baku yang dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian, tingkat seseorang yang nantinya dapat menjalankan fungsi tanpa menerima bantuan bimbingan dari pengawas. Artinya, karyawan yang melaksanakan pekerjaannya tanpa perlu diawasi.

Menurut (Maslow, 2021), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target.
2. Tingkat akurasi kecanggihan dan kualitas hasil kerja karyawan.
3. Tingkat kehadiran dan ketidakhadiran karyawan dalam menyelesaikan tugas.
4. Tingkat kemampuan karyawan dalam memberikan ide-ide baru dan inovasi.
5. Tingkat kepuasan pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan karyawan.
6. Tingkat kejujuran karyawan dalam bekerja.

Beberapa indikator kinerja menurut (Robbins, 2017) diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kualitas, kualitas kerja dapat diukur dari bagaimana karyawan menilai keberhasilan menyelesaikan tugas yang didasarkan pada kemampuan dan keterampilan mereka.
2. Kuantitas, kuantitas dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan yang dinyatakan dengan jumlah unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, ketepatan waktu dapat ditentukan oleh seberapa baik hasil output yang diatur untuk memaksimalkan waktu dalam melakukan aktivitas lainnya.

4. Efektivitas, efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi termasuk tenaga, biaya, bahan baku, dan tenaga kerja.
5. Kemandirian, merupakan tingkat spontanitas seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

Berdasarkan beberapa model indikator diatas, maka penulis memutuskan untuk memakai indikator kinerja karyawan menurut (Robbins, 2016).

2.1.1.3 Aspek-aspek Kinerja

Menurut Hasibuan dalam (Mangkunegara, 2014), bahwa aspek-aspek kinerja adalah:

1. Kesetiaan, Faktor kesetiaan mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaannya dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja, Faktor prestasi kerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian jabatan.
3. Kejujuran, Faktor kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
4. Kedisiplinan, Faktor kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang dibebankan kepadanya.
5. Kreativitas, Faktor kreativitas adalah kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga berdaya guna dan berhasil guna.

2.1.2 Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual merupakan kreativitas, kepribadian, watak, pengetahuan, atau kebijaksanaan yang dimiliki oleh seseorang. Kecerdasan merupakan suatu kemampuan atau kapasitas mental dalam berpikir. Sternberg dan Slater mendefinisikan kecerdasan merupakan sebagai suatu tindakan atau pemikiran yang memiliki tujuan serta adaptif.

Sedangkan kecerdasan intelektual atau IQ, adalah istilah umum yang digunakan untuk menjelaskan sifat dan pikiran yang mencakup sejumlah kemampuan seperti halnya kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan (Putri, 2016) 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.

Menurut Deska (2016) intelektual (IQ) sebagai sebuah kecerdasan formal yang mempelajari cara memanipulasi dan menggunakan aturan-aturan formal, seperti aturan-aturan tata bahasa atau aturan aritmatika. Sebuah skor IQ menunjukkan tingkat dari beberapa kemampuan dasar tertentu, yang sebagian besar diwariskan (demikianlah yang diyakini), yaitu kemampuan spasial, numerikal, dan linguistic. Secara garis besar inteligensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional, oleh karena itu inteligensi tidak bisa diamati secara langsung. Melainkan harus di simpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berfikir rasional itu.

Menurut Agus Nggermanto mengatakan bahwa kecerdasan intelektual terutama didasarkan pada kerja “Neokorteks” yaitu lapisan yang dalam evolusi berkembang paling akhir di bagian atas otak. Dapat berpikir secara kreatif jika

emosinya senang, bersemangat termotivasi dan instingnya merasa aman (Nggermanto, 2002) kecerdasan intelektual merupakan cermin dari kecerdasan logis dan verbal, sehingga orang-orang yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi umumnya sukses di bangku pendidikan.

Kecerdasan intelektual (IQ) merupakan pengkualifikasian kecerdasan manusia yang didominasi oleh kemampuan daya pikir rasional dan logika. Lebih kurang 80%, IQ diturunkan dari orangtua, sedangkan selebihnya dibangun pada usia sangat dini yaitu 0-2 tahun kehidupan manusia yang pertama. Sifatnya relatif digunakan sebagai predictor keberhasilan individu dimasa depan. Implikasinya, sejumlah riset untuk menemukan alat (tes IQ) dirancang sebagai tiket untuk memasuki dunia pendidikan sekaligus dunia kerja (Pasek, 2015).

Berdasarkan beberapa pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual tidak hanya mencerminkan kemampuan akademik, tetapi juga keterampilan dalam memecahkan masalah nyata, berpikir kritis, dan menyesuaikan diri secara efektif di berbagai konteks kehidupan.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi intelektual

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan Intelektual Kecerdasan dipengaruhi tidak hanya dari kedua orang tua atau lingkungan dan banyak factor lainnya. Berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan intelektual (Purwanto, 2010):

- a. Pembawaan Pembawaan ditentukan oleh gen yang dibawa sejak lahir. Batas kesanggupan seseorang dalam memecahkan suatu soal, pertama-tama ditentukan oleh pembawaan. Seseorang memiliki sikap dan pemikiran yang berbeda-beda. Namun dapat disesuaikan dengan adanya pelatihan dan

penambahan wawasan.

- b. Kematangan Tiap organ mengalami perkembangan dan pertumbuhan yang berbeda-beda. Organ baik fisik maupun psikis dapat dikatakan matang apabila dapat menjalankan fungsinya masing-masing.
- c. Pembentukan Pembentukan merupakan keadaan diluar seseorang berpengaruh pada perkembangan kecerdasan. Terdapat 2 pembentukan yaitu pembentukan sengaja maupun tidak sengaja.
- d. Minat dan pembawaan yang khas Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu.
- e. Kebebasan Kebebasan dapat diartikan bahwa manusia bebas dalam memilih metode tertentu dalam memecahkan suatu masalah, dan bebas pula memilih masalah sesuai kebutuhan.

2.1.2.2 Indikator Kecerdasan Intelektual

Adapun untuk indikator dari kecerdasan intelektual itu sendiri adalah sebagai berikut. (Mujib & Mudzakir, 2001) indikator kecerdasan intelektual adalah.

1. Mudah dalam menggunakan bilangan, ini merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang yang mana seseorang tersebut mudah untuk mengenali angka berhitung dan lain sebagainya.
2. Baik ingatan, ini merupakan suatu kemampuan dari seseorang untuk menyimpan berbagai memori di otaknya serta terasa mudah untuk mengingat sesuatu.

3. Mudah dalam menangkap hubungan-hubungan percakapan, seseorang yang memiliki intelektual tinggi akan lebih mudah untuk memahami arti percakapan yang ia lakukan dengan lawan bicaranya.
4. Tajam penglihatan, penglihatan merupakan salah satu indera yang dimiliki oleh manusia. Karena penglihatan merupakan salah satu modal dalam belajar (visual) maka penglihatan menjadi penunjang proses eksplorasi ilmu pengetahuan bagi seseorang.
5. Mudah menarik kesimpulan dari data yang ada, kemampuan ini berkaitan dengan kemampuan untuk mengumpulkan beragam data atau informasi untuk kemudian diterjemahkan menjadi sebuah pengetahuan yang baru.

Indikator kecerdasan intelektual yang dikemukakan oleh Stenberg dalam

(Arie, 2009) yaitu:

1. Kemampuan memecahkan masalah merupakan mampu menunjukkan pengetahuannya mengenai masalah yang sedang dihadapi, mengambil keputusan yang tepat, menyelesaikan suatu masalah secara optimal, menunjukkan fikiran yang jernih.
2. Intelegensi verbal merupakan kosa kata baik, membaca menggunakan pemahaman penuh, keingintahuan secara intelektual, menunjukkan sebuah keingintahuan.
3. Intelegensi praktis merupakan situasi, tahu bagaimana cara mencapai tujuan, sadar akan dunia sekeliling, menunjukkan minat akan dunia luar.

Menurut (Carter, 2009) terdapat 4 komponen untuk mengukur kecerdasan intelektual, yaitu:

- 1) Kemampuan verbal merupakan kemampuan dalam bidang bahasa.

- 2) Kemampuan numerik merupakan kemampuan dalam perhitungan atau angka.
- 3) Kemampuan logis merupakan kemampuan dalam berpikir secara logika.
- 4) Kemampuan berpikir spasial merupakan kemampuan dalam bidang bentuk.

Berdasarkan beberapa model indikator yang telah dikemukakan diatas, maka penulis memutuskan untuk memakai indikator menurut Crow and Crow dalam (Mujib & Mudzakir, 2001).

2.1.3 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Rahmasari, 2012). Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami serta mengelola emosi/perasaan baik pada dirinya sendiri maupun orang lain disekitarnya untuk selanjutnya dijadikan sebagai panduan untuk melakukan suatu tindakan yang tepat. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami perasaan diri sendiri, untuk berempati terhadap perasaan orang lain dan untuk mengatur emosi, yang secara bersama berperan dalam peningkatan taraf hidup seseorang. Kecerdasan emosional adalah serangkaian kecakapan untuk melapangkan jalan di dunia yang penuh liku-liku permasalahan sosial (Wisnu Saputra et al., 2017)

(Goleman, 2003) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta

mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan, dan mengatur suasana hati.. Bahwa keberhasilan hidup seseorang ditentukan pendidikan formalnya 15%, sedangkan 85% lagi ditentukan oleh sikap mentalnya/kepribadiannya (Mangkunegara, 2010).

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengelola dan mengontrol emosi diri sendiri, maupun untuk orang lain, memotivasi diri. Hal ini menunjukkan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya.

2.1.3.1 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut (Goleman 2021) mengemukakan indikator dari kecerdasan emosional yaitu :

1. Kesadaran diri, adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi. Indikatornya meliputi:
 - a. Mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya.
 - b. Mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri.
 - c. Percaya dengan kemampuan diri dan keyakinan tentang harga diri.
2. Pengaturan diri, merupakan pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri. Indikatornya meliputi:
 - a. Kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak.
 - b. Luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi.

- c. Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru.
3. Motivasi diri, adalah kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraih sasaran. Indikatornya meliputi:
 - a. Dorongan untuk berprestasi/tidak cepat puas.
 - b. Kekuatan untuk berfikir positif dan optimis.
4. Empati, adalah kepintaran bagaimana individu membaca perasaan, kebutuhan, kepentingan, dan emosi orang lain. Indikatornya meliputi:
 - a. Mampu menerima sudut pandang dari orang lain.
 - b. Peka terhadap perasaan orang lain.
5. Keterampilan sosial, adalah kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Indikatornya meliputi:
 - a. Dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain.
 - b. Dapat membangkitkan

Dalam (King, 2011) adapun indikator dari kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

1. Pengaturan mood adalah pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri.
2. Keterampilan sosial adalah kepintaran dalam merespons tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain.
3. Pemanfaatan emosi adalah kecenderungan emosi yang mengantarkan atau memudahkan peraih sasaran dan tujuan

Menurut Daniel Goleman (2001) terdapat lima indikator kecerdasan emosional di antaranya sebagai berikut.

- 1) Self awareness, bagaimana seseorang dapat mengetahui keadaannya dalam diri, hal yang disukai, mengenali emosi diri, mengetahui kelebihan dan kekurangan diri serta keyakinan akan kemampuan diri sendiri.
- 2) Self regulation, kemampuan seseorang untuk mengelola keadaan dalam diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan emosi dalam diri sendiri, kemampuan menjaga norma kejujuran, bertanggungjawab atas kinerja yang dilakukan, dan ikut serta dalam ide-ide dan informasi baru.
- 3) Self motivation, dorongan yang dapat membimbing atau membantu mencapai sasaran dan tujuan. Dorongan untuk meningkatkan standar keunggulan, menyesuaikan dengan sasaran kelompok atau organisasi, menggerakkan orang untuk menerima kegagalan dan rintangan sebagai awal keberhasilan.
- 4) Empathy, kesadaran akan perasaan, kepentingan dan kepribadian orang.
- 5) Social skill, seni menangani emosi seseorang, kemampuan persuasi, mendengar hal yang diceritakan dengan terbuka dan memberi pesan yang jelas, kemampuan menyelesaikan pendapat, semangat leadership, kolaborasi dan kooperasi serta team building.

Jadi, berdasarkan beberapa model indikator di atas maka penulis memutuskan untuk memakai indikator menurut (Goleman 2021)

2.1.3.2 Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

- a. Mengenali diri sendiri

Mengenali diri sendiri adalah suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional.

b. Mengelola emosi

Kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat dan laras.

c. Memotivasi diri sendiri

Individu yang memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif.

d. Mengenali emosi orang lain

Kemampuan seseorang untuk mengenali emosi orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang.

e. Membina hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi.

2.1.4 Kecerdasan Spiritual

kemampuan menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap situasi baru secara cepat dan efektif, kemampuan menggunakan konsep abstrak secara efektif, yang meliputi empat unsur seperti memahami, berpendapat, mengontrol dan mengkritik, dan kemampuan memahami pertalian-pertalian (sesuatu) dan belajar dengan cepat sekali (Colman, 2003) Menurut (Zohar & Marshall, 2001) kecerdasan spiritual sebagai kemampuan internal bawaan otak dan jiwa manusia

yang sumber terdalamnya adalah inti alam semesta sendiri, yang memungkinkan otak untuk menemukan dan menggunakan makna dalam memecahkan persoalan.

(Agustian, 2001) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kemampuan untuk 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.

Spiritual Quotient (SQ) adalah kecerdasan yang berperan sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi dalam diri kita

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang dalam memaknai kehidupan serta kemampuan seseorang dalam memaknai nilai, moral dan perbuatan terhadap sesama makhluk hidup serta mampu menjadikan dirinya sebagai pribadi yang positif, penuh kedamaian serta bijaksana terhadap sesamanya sehingga mampu menjalankan kehidupannya dengan positif (Zakiah, 2013).

Dari beberapa definisi yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan spiritual adalah kemampuan individu dalam memahami makna hidup, bertindak berdasarkan nilai-nilai moral dan spiritual, serta menemukan tujuan hidup yang lebih tinggi.

2.1.4.1 faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual

Menurut Syamsu Yusuf ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan spiritual, yaitu:

1. Faktor pembawaan (internal) sejak lahir setiap manusia sudah dibekali dengan akal dan kepercayaan terhadap suatu zat yang mempunyai kekuatan untuk mendatangkan kebaikan atau kemudharatan.
2. Faktor lingkungan (eksternal) Disini yang dimaksud menurut Syamsu Yusuf yaitu keluarga, sekolah, dan masyarakat akan dapat memberikan dampak positif bagi anak, termasuk dalam pembentukan jiwa keagamaan dalam diri anak.

Adapun penjelasan masing-masing lingkungan adalah sebagai berikut :

a) Lingkungan keluarga

Keluarga merupakan lingkungan yang pertama dan utama bagi sestiap anak, tentunya dalam hal ini orang tua menjadi orang yang paling bertanggung jawab dalam menumbuh kembangkan kecerdasan beragama dan pengalaman agama dalam diri anak-anak secara nyata dan benar.

b) Lingkungan Masyarakat

Selain faktor keluarga dan sekolah, lingkungan masyarakat yang juga turut mempengaruhi perkembangan kecerdasan spiritual pada anak. Lingkungan masyarakat yang dimaksud meliputi lingkungan rumah sekitar anak tempat bermain, televisi, serta media cetak seperti buku cerita maupun komik yang paling banyak digemari oleh anak-anak. Menurut Syamsu Yusuf, lingkungan masyarakat adalah situasi atau kondisi interaksi sosial dan sosiokultural yang secara potensial berpengaruh terhadap perkembangan fitrah beragama atau kesadaran beragama individu.

Menurut Ari Ginanjar Agustian mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual adalah inner value (nilai-nilai spiritual dari

dalam, seperti : keterbukaan, tanggung jawab, kepercayaan, keadilan, dan kepedulian sosial dan drive, yaitu dorongan dan usaha untuk mencapai kebenaran dan kebahagiaan.

2.1.4.2 Indikator Kecerdasan Spiritual

Indikator yang dikemukakan dari (Zohar & Marshall, 2001) yaitu :

1. Bersikap fleksibel

Kemampuan individu untuk bersikap adaptif secara spontan dan aktif, memiliki pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan di saat menghadapi beberapa pilihan.

2. Kesadaran diri yang tinggi

Kemampuan individu untuk mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk dirinya, yang mendorong individu untuk merenungkan apa yang dipercayai dan apa yang dianggap bernilai, berusaha untuk memperhatikan segala macam kejadian dan peristiwa dengan berpegang pada agama yang diyakininya.

3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan

Kemampuan individu dalam menghadapi penderitaan dan menjadikan penderitaan yang dialami sebagai motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik di kemudian hari.

4. Kemampuan Untuk Menghadapi dan Melampaui Rasa Sakit

Kemampuan individu dimana di saat dia mengalami sakit, ia akan menyadari keterbatasan dirinya, dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan dan yakin bahwa hanya Tuhan yang akan memberikan kesembuhan.

5. Kualitas Hidup yang Diilhami oleh Visi dan Nilai

Kualitas hidup individu yang didasarkan pada tujuan hidup yang pasti dan berpegang pada nilai-nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan tersebut.

(Wibowo, 2007) mencoba untuk mendefinisikan unsur kecerdasan spiritual menjadi 5 indikator, antara lain adalah;

1. Pemecahan masalah melalui sumber sumber spiritual.
2. Memanfaatkan dan melatih spiritual dalam kehidupan sehari-hari.
3. Memasuki level yang lebih tinggi pada area kesadaran.
4. Mengakui aspek non material dalam kehidupan.
5. Berperilaku terpuji.

Indikator kecerdasan spiritual menurut Angelica, Graha, & Wilujeng (2020),

1. Kemampuan bersikap fleksibel
2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi,
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan,
4. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai,
5. Kecenderungan rendah hati, dan keenam, Kecenderungan nyata untuk bertanya.

Berdasarkan beberapa model indikator yang telah dikemukakan diatas, maka penulis memutuskan untuk memakai indikator menurut (Zohar & Marshall, 2001)

2.1.4.3 Manfaat Kecerdasan Spiritual

Beberapa manfaat yang didapatkan dengan menerapkan kecerdasan spiritual sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan spiritual menyalakan manusia menjadi manusia seperti adanya sekarang dan memberi potensi untuk tumbuh dan berubah, serta menjalani

lebih lanjut evolusi potensi untuk tumbuh dan berubah, serta menjalani lebih lanjut evolusi potensi manusiawi

- 2) Untuk menjadi kreatif, luwes, berwawasan luas, atau spontan secara kreatif
- 3) Pedoman saat pada masalah yang paling menantang.
- 4) Seseorang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi mungkin akan menjalankan agama tertentu, namun tidak secara picik, eksklusif, fanatik, atau prasangka.
- 5) Untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal serta menjembatani kesenjangan antara diri sendiri dan orang lain
- 6) Untuk mencapai perkembangan yang lebih utuh karena setiap orang memiliki potensi untuk itu.
- 7) Untuk berhadapan dengan masalah baik dan jahat, hidup dan mati, dan asal usul sejati dari penderitaan dan keputusan manusia
- 8) Kecerdasan spiritual melahirkan iman yang kukuh dan rasa kepekaan yang mendalam.

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan intelektual (IQ) merupakan aspek mendasar yang mencerminkan kapasitas individu dalam berpikir, bernalar, dan memecahkan masalah. IQ mencakup berbagai kemampuan kognitif seperti logika, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran, visualisasi spasial, dan daya ingat, yang saling berkorelasi positif dan secara keseluruhan dikenal sebagai *General Mental Ability* (GMA). GMA terbukti berperan penting dalam kinerja kerja, terutama pada pekerjaan kompleks yang menuntut pemahaman informasi secara cepat dan

tepat. Meskipun tidak semua pekerjaan membutuhkan IQ tinggi, individu dengan kecerdasan lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Robbins & Judge, 2013).

(Robbins, 2017). Melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual merupakan prediktor paling valid terhadap kinerja kerja di berbagai jenis pekerjaan. Ketika seseorang memiliki IQ yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang bagus dibandingkan dengan seseorang yang memiliki IQ rendah. Hal ini dikarenakan ketika seseorang memiliki IQ yang tinggi ia akan memiliki kemampuan untuk menyerap ilmu yang ada dengan lebih mudah sehingga berdampak pada kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah yang ada dalam pekerjaannya dengan baik, dengan kata lain, IQ menjadi dasar dari kemampuan belajar dan pengembangan kompetensi dalam pekerjaan.

2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Goleman mengemukakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengelola dirinya secara efektif, termasuk dalam memotivasi diri sendiri, mempertahankan ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, serta menunda kepuasan demi tujuan jangka panjang. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu menempatkan emosinya secara tepat, memilah bentuk kepuasan yang relevan, serta menjaga kestabilan suasana hati dalam berbagai situasi. Goleman juga menekankan bahwa kecerdasan emosional memiliki peranan yang lebih besar dibandingkan dengan kecerdasan intelektual (IQ) dalam menentukan keberhasilan seseorang, khususnya dalam lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan emosi yang baik tidak hanya berkontribusi pada hubungan

interpersonal yang positif, tetapi juga mendukung pencapaian kinerja yang optimal (Silaen & al., 2021).

Tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang berperan dalam membentuk sikap dan perilakunya saat berinteraksi, baik dalam lingkungan sosial maupun tempat kerja. Kecerdasan ini juga berkontribusi pada kemampuan individu dalam mengendalikan diri saat menghadapi berbagai situasi, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kerjanya. Selain itu, kecerdasan emosional turut memengaruhi bagaimana seseorang mengambil keputusan dalam menghadapi permasalahan atau tantangan yang dihadapi .

2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Aspek dalam diri kita yang terkait dengan kebijaksanaan yang melampaui ego, atau kesadaran jiwa. Kecerdasan ini tidak hanya digunakan untuk memahami nilai-nilai yang ada, tetapi juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru. Beberapa indikator kecerdasan spiritual mencakup kemampuan untuk merasakan nilai dan makna dalam hidup, memiliki kesadaran diri yang tinggi, bersikap fleksibel dan adaptif, serta cenderung melihat segala hal secara menyeluruh. Selain itu, individu dengan kecerdasan spiritual cenderung mencari jawaban mendalam terhadap tantangan hidup mereka dan situasi yang mereka hadapi (Sutikno, 2018).

Kecerdasan spiritual dianggap sebagai kemampuan individu untuk mengenali dan mengelola aspek spiritual dalam kehidupan sehari-hari, yang berkaitan dengan pencarian makna hidup, pemahaman nilai-nilai moral, serta hubungan dengan lingkungan dan sesama (Kurniawan, et al., 2025). Kecerdasan spiritual memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Peran

kecerdasan spiritual sangat penting dalam menentukan kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan (James et al., 2024)

2.3 Penelitian Yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dalam melaksanakan penelitian diperlukan dukungan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penelitian tentang pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan My Iova Bengkulu.

Tabel 2. 1 Hasil penelitian yang relevan

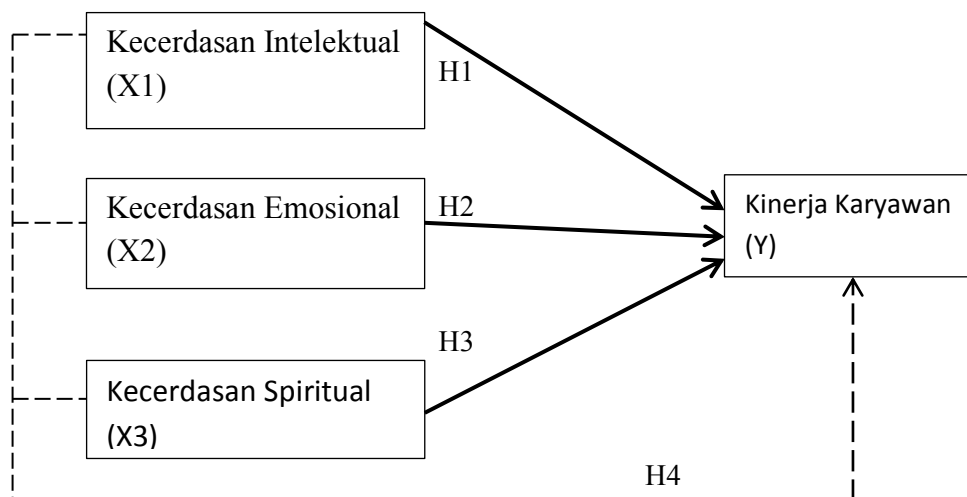
NO	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Annisa Aprilia (2023)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial, Kecerdasan Spiritual Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan (BBPOM) Di Mataram	Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan sosial, dan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Tia Misna Sari Meilaty Finthariasari (2022)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu.	terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual.
3	Dita Agustin Damayanti (2016)	Pengaruh kecerdasan intelektual dan motivasi belajar siswa terhadap prestasi belajar ips siswa	secara simultan mempengaruhi prestasi belajar IPS pada siswa SMK Negeri I Gending Kabupaten

		smk negeri 1 gending kabupaten probolinggo.	Probolinggo.
4	Sri Langgeng Ratnasari , Supardi, HerniWidiyah Nasrul (2020)	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan.	Kecerdasan intelektual,emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karjawan,kecerdasan spiritual,dan kecerdasan lingustik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Yeni sugena putri (2016)	Pengaruh kecerdasan intelektual,kecerdasan emosional,dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN persero area klaten	Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosional , dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan tinjauan teoritis yang telah diuraikan diatas. Adapun bentuk kerangka penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektuak, Kecerdasan Emosional, dan kecerdasan spiritual Terhadap Kinerja Karyawan My Lova Bengkulu” dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

————— : Secara Parsial

----- : Secara Simultan

2.5 Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep yang berupa konstruk dengan kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan diuji serta ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dioperasional yaitu seperti yang ditunjukkan pada tabel 2.2 berikut :

Tabel 2. 2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
1.	Kecerdasan Intelektual (X1)	Kecerdasan intelektual atau IQ, adalah sifat dan pikiran yang seperti halnya kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan suatu masalah, berfikir abstrak, memahami sesuatu gagasan, dengan kemampuan kognitif yang dimiliki setiap individu.	1.Mudah dalam menggunakan bilangan. 2.Baik ingatan. 3.Mudah dalam menangkap hubungan-hubungan percakapan. 4.Tajam penglihatan. 5.Mudah menarik kesimpulan dari data yang ada. Mujib dan Mudzakir (2001)	kuesioner	Likert
2.	Kecerdasan Emosional	Kecerdasan emosional yaitu kemampuan	1. Kesadaran diri.	kuesioner	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
	(X2)	seseorang untuk mengenali, memahami serta mengelola emosi/perasaan baik padadirinya sendiri maupun orang lain disekitarnya untuk selanjutnya dijadikan sebagai panduan untuk melakukan suatu tinakan yang tepat.	2. Pengaturan diri. 3. Motivasi diri. 4. Empati. 5. Keterampilan sosial. Goleman (2021)		
3.	Kecerdasan Spiritual (X3)	Secara etimologi, kecerdasan spiritual adalah kecerdasan seseorang dalam mengembangkan akal budi, sehingga mampu mengolah pikiran, memahami segala hal dengan baik, berkat ketajaman pikirannya. Secara istilah, kecerdasan spiritual adalah energi batin non jasmani yang meliputi emosi dan karakter.	1. Bersikap fleksibel . 2. Kesadaran diri yang tinggi. 3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan. 4. Kemampuan untuk menghadapi dan melalui rasa sakit. 5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai. Zohar dan Marshall (2001)	kuesioner	Likert
4.	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dilihat dari hasil kerja yang dilakukannya baik secara kualitas maupun kuantitas	1. Kualitas pekerjaan. 2. Kuantitas kerja. 3. Pelaksanaan tugas. 4. Tanggung jawab. (Robbins, 2016)	Kuesioner	Likert

2.6 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan. Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diuga kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Diduga kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual , berpengaruh terhadap kinerja karyawan.