

Kecerdasan Spiritual dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren

Ahmad Mardalis^{1*}, Yuliana Fathiyatussa'idah², Minhayati Saleh³

^{1,2} Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

³ Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

*ahmad.mardalis@ums.ac.id

Abstrak

Keywords:

kinerja pegawai;
kecerdasan spiritual;
pesantren.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kecerdasan spiritual dan pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pengambilan data menggunakan kuesioner. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Sampel penelitian ini adalah 146 karyawan Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam Pabelan Surakarta, Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu nonprobability sampling dengan metode purposive sampling. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian mendapati bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka kecerdasan spiritual mereka perlu tetap diasah.

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi bahasan penting pengelola sumber daya manusia dalam setiap organisasi, terutama organisasi yang berorientasi bisnis dan penuh dengan persaingan. Wilson mengatakan sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan kinerja karyawan serta peningkatan kerja, dimana peningkatan kerja menjadi harapan pemberi kerja yang berorientasi pada peningkatan produktivitas (Bangun, 2012). Indikator kinerja karyawan menurut Moehariono (2013) yaitu efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan.

Moehariono (2012) berpendapat bahwa dengan adanya perkembangan teknologi dan lingkungan kerja, produktivitas atau hasil kerja karyawan tidak hanya diukur dari sisi personal saja, melainkan juga dengan beberapa faktor yang memengaruhi hasil/pencapaian kerja. Penilaian kinerja dapat berdasarkan pada pemahaman, pengetahuan, kemampuan, keuletan, juga dari segi personal karyawan tersebut (Dharma, 2005).

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient/ SQ*) terhadap kinerja karyawan.

Filsuf Albert Camus berpendapat setiap manusia berada diatas tingkat kesadaran tertentu, mencari aturan atau sikap untuk memperoleh integrasi yang tidak dimiliki. Dalam hal ini, manusia akan merasakan keinginan untuk merasakan kehidupan yang lebih baik dan mencoba untuk memperlihatkan kemampuannya untuk mewujudkan integrasinya dengan caranya. Hal ini yang disebut dengan kecerdasan spiritual, yakni gagasan dan keinginan untuk mewujudkan hal tersebut (Sinetar, 2001). Banyak pengusaha dan professional yang justru merasa hidupnya lebih bermakna ketika menjadikan bisnis menjadi sarana untuk memberi terhadap sesama dengan penuh kasih dan sayang, kepedulian terhadap sesama, berlaku jujur kepada orang lain dan memiliki kesetiaan (Agustian, 2009).

Zohar dan Marshall (2007) berpendapat bahwa kecerdasan spiritual diperlukan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan terkait makna atau nilai, kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam makna yang lebih luas, dan kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan hal lain. Nilai-nilai kecerdasan spiritual yang dibutuhkan dalam dunia bisnis, sebagai berikut:

1. Mutlak jujur, konsisten dengan perkataan yang benar.
2. Keterbukaan, dalam kritik dan saran terhadap perusahaan.
3. Pengetahuan diri, mampu memahami kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas.
4. Fokus pada kontribusi, berfokus pada sikap memberi yang terbaik untuk perusahaan, mengutamakan kewajiban sebelum hak.
5. Spiritual non-dogmatis, upaya untuk memanfaatkan nilai-nilai yang ada pada dirinya tanpa terintervensi oleh lingkungan.

Seseorang yang mampu manajemen kecerdasan spiritualnya, ia juga akan mampu menyadari hal yang ditugaskan harus dilaksanakan semaksimal mungkin dan diselesaikan dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu,

Kecerdasan Spiritual menjadi dasar dari kecerdasan-kecerdasan yang lainnya (Agustian, 2007). Penelitian Suhartini dan Anisa (2017) menyebutkan, Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa hasil penelitian yang telah disebutkan membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Kecerdasan Spiritual dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfisyah dan Anwar (2018:99) menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki hubungan yang linear dengan variabel kinerja. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Rochmaniar dan Arwiyah (2018:161) menunjukkan bahwa nilai-nilai religius berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai instansi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten. Penelitian lain juga dilakukan oleh Nuroniah dan Triyanto (2015:85) yang menunjukkan tingkat religiusitas bank syariah X berada pada level yang bagus dan juga tingkat kinerja karyawan. Tingkat religiusitas berpengaruh sebesar 33,8% terhadap kinerja karyawan dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor yang lain. Sehingga hipotesis yang diambil dalam penelitian ini kecerdasan spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif, karena memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono, 2018: 07).

Data yang digunakan diperoleh dari pengisian kuesioner oleh responden. Penelitian ini dilaksanakan di PPMI Assalaam Sukoharjo (primer) dan literatur (sekunder). Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PPMI Assalaam Sukoharjo berjumlah 421 orang, dengan signifikansi 5%, maka terdapat 191 orang untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Definisi operasional kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Variabel dependen (Y)
 Yaitu kinerja karyawan, yang merupakan hasil kerja serta kesediaan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya (sesuai yang diharapkan) dengan indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan, waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen. Pengukurannya menggunakan Skala Likert dengan skor 1-5.
2. Variabel independen (X)
 Yaitu Kecerdasan Spiritual (SQ), yang merupakan kemampuan seseorang untuk memposisikan dirinya pada lingkungan luas dan memperhatikan kebermanfaatannya bagi orang banyak dengan indikator: mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi dan spiritual non-dogmatis. Pengukurannya menggunakan Skala Likert dengan skor 1-5.

Analisis data (menggunakan bantuan program SPSS versi 25) berupa uji instrumen yang mencakup uji validitas (dengan menggunakan *bivariate pearson* dengan ketentuan, nilai r hitung $>$ r tabel dengan $\alpha = 0,05$) dan uji reliabilitas (dengan *Alpha Cronbach* dan ketentuan apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,6, maka instrumen dinyatakan reliabel). Kemudian uji regresi linear sederhana (dengan persamaan linier $Y = a + \beta_1 X_1 + e$) dan uji hipotesis yang mencakup uji signifikansi parameter individual (Uji t , untuk menunjukkan tingkat pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen) dan uji signifikansi stimultan (Uji F , untuk uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi). Selain itu juga dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini sejumlah 146 karyawan baik pengajar maupun non-pengajar pada instansi PPMI

Assalaam Sukoharjo, dari total keseluruhan 421 karyawan. Kuesioner yang didistribusikan sebanyak 191 eksemplar, namun hanya 146 eksemplar yang dapat diolah dalam penelitian ini.

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan PPMI Assalaam Sukoharjo yang menjadi responden dengan usia kurang dari 30 berjumlah 33 orang dengan persentase sebesar 22,60%. Responden dengan usia 31-40 berjumlah 32 orang dengan persentase sebesar 21,91%. Responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 53 orang dengan persentase sebesar 36,30%, dan responden dengan usia $>$ 50 tahun berjumlah 19 orang dengan persentase 13,01%. Sebesar 6,16% responden tidak memberikan keterangan usia.

Tabel 1
 Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 30	33	22,60
30-40	32	21,91
41-50	53	36,30
>50	19	13,01
Tanpa keterangan	9	6,16
Jumlah	146	100%

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan PPMI Assalaam Sukoharjo yang menjadi responden memiliki tingkat pendidikan akhir SLTA/Sederajat sejumlah 50 orang dengan persentase 34,24%. Responden yang memiliki pendidikan formal terakhir Diploma berjumlah 4 orang dengan persentase 2,73%. Responden yang memiliki pendidikan formal terakhir Sarjana (S1) berjumlah 85 orang dengan persentase 58,21%, dan responden yang memiliki pendidikan formal terakhir S2/S3 berjumlah 7 orang dengan persentase 17,07%.

Tabel 2
 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal Terakhir

Pendidikan Formal Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pendidikan Formal Terakhir		

SLTA/Sederajat	50	34,24
Diploma	4	2,73
Sarjana (S1)	85	58,21
S2/S3	7	17,07
Jumlah	146	100%

Tabel 3 menunjukkan karyawan PPMI Assaalaam Sukoharjo yang menjadi responden memiliki lama bekerja ≤ 5 tahun berjumlah 41 orang dengan persentase 28,08%. Responden dengan lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 23 orang, dengan persentase sebesar 15,75%. Responden dengan lama bekerja 11-15 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase sebesar 10,95%, dan responden dengan lama bekerja > 15 tahun berjumlah 54 orang dengan persentase 36,98%. Sebesar 8,21% responden tidak memberikan keterangan terkait waktu bekerja di instansi tersebut.

Tabel 3

Lama Bekerja (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
≤ 5	41	28,08
6 - 10	23	15,75
11 - 15	16	10,95
> 15	54	36,98
Tanpa Keterangan	12	8,21
Jumlah	146	100%

Uji validitas terhadap variabel Kecerdasan Spiritual (SQ) (X), diperoleh data dari sebelas butir pernyataan yang dinyatakan valid seluruhnya. Hal ini berdasarkan pada nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,162). Sehingga sebelas butir pernyataan tersebut layak untuk dianalisis. Dan terhadap variabel Kinerja Karyawan selaku Y, diperoleh data bahwasanya tiga belas butir pernyataan tersebut dinyatakan valid seluruhnya. Hal ini berdasarkan pada nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,162). Sehingga tiga belas butir pernyataan tersebut layak untuk dianalisis.

Hasil uji reliabilitas dalam tabel 4 menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* seluruh variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 4

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	
	Keputusan	
Kecerdasan Spiritual (X)	0,833	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,833	Reliabel

Analisis regresi linier sederhana yang dinyatakan dengan persamaan linier berikut ini:

$$Y = 5,848 + 1,015X_1 + e$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagaimana berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,848 dengan nilai positif, hal ini memiliki makna apabila Kecerdasan Spiritual diasumsikan konstan atau sama dengan nol maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 5,848.
2. Koefisien regresi variabel Kecerdasan Spiritual bernilai positif yaitu sebesar 1,015. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel Kecerdasan Spiritual sebesar 1, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,015.
3. *e* merupakan *error term*, yang menjelaskan bahwa terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain ketiga variabel penelitian.

Tabel 5

Ringkasan Hasil Regresi Linear Sederhana dan Uji Determinasi

Variabel	Unstandarized		
	Coefficients B	t	Sig
(Constant)	5,848	2,212	0,029
Kecerdasan Spiritual	1,015	18,065	0,000

Hasil dari pengujian hipotesis melalui metode statistik mengikut pengujian menurut Subagyo dan Djarwanto (2005) yaitu:

- a) $H_0: \beta = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel SQ terhadap kinerja karyawan. $H_a: \beta \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara

variabel SQ terhadap kinerja karyawan.

- b) *Level of significant* : $\alpha = 0,05$

$$\begin{aligned}t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 ; n-1 \\ &= 0,05/2; 146-1 \\ &= 0,025; 145 \\ &= 1,976\end{aligned}$$

- c) Kriteria pengujian :

H_0 diterima apabila: $-1,976 \leq 7,884 \leq 1,976$

H_0 ditolak apabila: $7,884 > 1,976$ atau $7,884 < -1,976$

- d) Perhitungan nilai t

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan aplikasi pendukung yakni SPSS, maka diketahui bahwa nilai t_{tabel} Kecerdasan Spiritual (SQ) sebesar 18,065.

- e) Kesimpulan: hasil penelitian untuk pengaruh Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan PPMI Assalaam Sukoharjo, yakni diperoleh hasil bahwasanya nilai t_{hitung} (18,065) > t_{tabel} (1,976) maka H_0 ditolak, yang artinya bahwa terdapat hubungan signifikan antara Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap kinerja karyawan PPMI Assalaam Sukoharjo.

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,833 yang memiliki makna bahwasanya Kecerdasan Spiritual (SQ) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 83,3%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual (SQ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (18,065) > t_{tabel} (1,976), sehingga H_a diterima. Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Sudarsih dkk. (Febianti *et al.*, 2018) mengenai ESQ terhadap kinerja karyawan bank syariah di Jember. Helmiatin menyatakan bahwa ESQ memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Eka Suhartini dan Nur Anisa, Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa dari hasil penelitian ini membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh antara Kecerdasan Spiritual dengan kinerja karyawan (Suhartini & Anisa, 2017).

Hal ini membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan atas SQ terhadap kinerja karyawan. Peningkatan SQ dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan. Kegiatan yang dapat dilakukan untuk menunjang peningkatan SQ diantaranya dengan mengondisikan karyawan agar mampu untuk jujur dan tidak melakukan kecurangan, dapat bekerjasama dan memiliki sifat terbuka, memahami dan bertanggung jawab atas apa yang diamanahkan kepada karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di PPMI Assalaam Sukoharjo, dapat ditarik kesimpulan: Variabel Kecerdasan Spiritual (SQ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Melalui artikel ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada pimpinan Universitas Muhammadiyah Surakarta, mulai dari rektor dan semua pihak terkait, terutama pihak Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) dan LPPI yang memberi dorongan dan fasilitas penuh sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dan dipresentasikan pada forum ilmiah.

REFERENSI

- [1] Agustian AG. *Esq: Emotional spiritual question: The ways 165, 1 ihsan, 6 rukun iman, 5 rukun Islam*. Jakarta: Arga; 2007. 1-420.
- [2] Agustian AG. *Rahasia sukses membangkitkan esq power: Sebuah inner journey melalui al-ihsan*. Jakarta: Arga; 2009. 1-320.
- [3] Alfisyah KD, Anwar MK. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan

- muslim kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*; 2018; 1(2): 99–107.
- [4] Bangun W. *Manajemen sumber daya manusia*. Surakarta: Erlangga; 2012. 1-440.
- [5] Dharma S. *Manajemen kinerja: Falsafah, teori, dan penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2005. 1-363.
- [6] Moehersono. *Perencanaan, aplikasi dan pengembangan: Indikator kinerja utama (iku) bisnis dan publik*. Jakarta: PT Raja Grafindo; 2012. 1-236.
- [7] Moehersono. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo; 2013. 1-438.
- [8] Nuroniah E, Triyanto A. Analisis pengaruh tingkat religiositas terhadap kinerja karyawan bank syariah (studi kasus pada karyawan kantor pusat bank syariah x). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*; 2015; 3(1): 89-98.
- [9] Rochmaniar RMG, Arwiyah MY. Pengaruh nilai-nilai religius pegawai dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai (studi pada staff instansi badan kepegawaian daerah Provinsi Banten). *Jurnal Indonesia Membangun*; 2018; 17(2): 1-13.
- [10] Sinetar M. *Spiritual intelligence: Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Elex Media Komputindo; 2001. 1-299.
- [11] Sugiyono. *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta; 2017. 1-380.
- [12] Suhartini E, Anisa N. Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja perawat rumah sakit daerah Labuang Baji Makassar. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*; 2017; 4(1): 16-29.
- [13] Zohar D, Marshall I. *SQ-Kecerdasan spiritual*. Bandung: Mizan Pustaka; 2007. 1-299.