

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Skripsi)

Oleh

Nina Octavia



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

2019

ABSTRAK

PENGARUH KEPRIBADIAN, KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh

NINA OCTAVIA

Kepribadian merupakan salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja. Selain kepribadian, kecerdasan juga menjadi salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang disebar kepada 208 karyawan di dua perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji-t (parsial) dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Saran bagi karyawan adalah agar meningkatkan kepercayaan dirinya, dapat selalu berfikir dengan baik dalam merespons setiap situasi, lebih memperhatikan dan tenggang rasa sehingga dapat mengetahui emosi teman kerja dengan lebih baik dan dapat memperhatikan karyawan untuk mengatur rencana kerjanya sendiri agar pekerjaan dapat maksimal dan selesai tepat waktu.

Kata kunci: Kepribadian, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERSONALITY, SPIRITUAL INTELLIGENCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

By

NINA OCTAVIA

Personality is one of the psychological factors that affect performance. Besides personality, intelligence is also one of the psychological factors that influence employee performance. This study aims to determine the effect of personality, spiritual intelligence and emotional intelligence on employee performance. The data collection method in this study was using a questionnaire distributed to 208 employees in two companies. This research uses quantitative methods and uses data analysis in the form of validity, reliability, normality, and t-tests (partial) with the help of SPSS.

The results of this study indicate that this study supports the proposed hypothesis that personality has a positive effect on employee performance, spiritual intelligence has a positive effect on employee performance and emotional intelligence has a positive effect on employee performance. Suggestions for employees is to increase their confidence, can always think well in responding to every situation, pay more attention and tolerance so that they can know the emotions of coworkers better and can pay attention to employees to arrange their own work plans so that the work can be maximized and completed on time.

Keywords: Personality, Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Employee Performance.

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Oleh

Nina Octavia

(Skripsi)

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN

Pada

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPERIBADIAN, KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Nama Mahasiswa : *Nina Octavia*

NPM : 1511011115

Jurusan : **Manajemen**


Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.
NIP. 19761110 200012 2 001

Mirwan Karim, S.E., M.M.
NIP. 19590308 198503 1 001

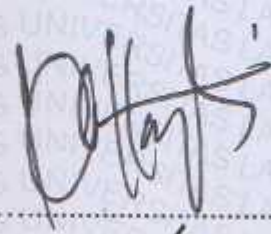
2. Ketua Jurusan Manajemen


Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP. 19620822 198703 2 002

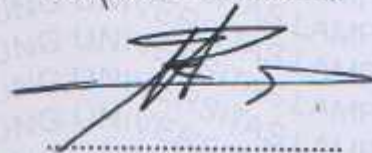
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

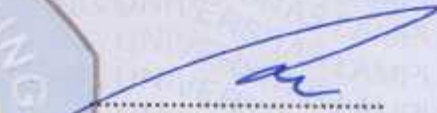
Ketua : Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.



Sekretaris : Mirwan Karim, S.E., M.M.



Penguji Utama : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP. 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 04 Desember 2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nina Octavia
NPM : 1511011115

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan” adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya, selain itu atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 10 Desember 2019



Nina Octavia

RIWAYAT HIDUP

Peneliti yang bernama Nina Octavia dilahirkan di Talang Padang, Kabupaten Tanggamus pada tanggal 12 Oktober 1997, anak pertama dari pasangan Bapak Husnuri Hasan dan Ibu Rina Ermayuni Basri. Pendidikan Formal yang pernah ditempuh penulis dimulai dari taman Kanak-kanak TK Sari Teladan Bandar Lampung, kemudian ke jenjang Sekolah Dasar di SDN 1 Beringin Raya dan lulus pada tahun 2009. Pada tahun 2012 menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 14 Bandar Lampung, dan pada tahun 2015 menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 7 Bandar Lampung. Kemudian pada tahun 2015 peneliti melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi dengan terdaftar sebagai mahasiswi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, program Sarjana pada Jurusan Manajemen melalui jalur SBMPTN di Universitas Lampung, mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Peneliti mengikuti program pendidikan kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Marga Mulya, Kecamatan Bumi Agung, Kabupaten Lampung Timur selama 40 hari pada tahun 2018.

MOTTO

“Ya Tuhanku, lapangkan untukku dadaku, dan mudahkanlah untuk urusanku, dan lepaskan kekakuan dari lidahku, agar mereka dapat dengan mudah mengerti perkataanku”.

(QS. Thaha ayat 25-28)

“As long as we continue to work hard, Looking forward to our future self, we’re good”.

(Xu Minghao)

“Before you give up, think of the reason why you held on so long”.

(Unknown)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah S.W.T. atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan. Dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan karya sederhana ini kepada :

Kedua orang tuaku tercinta,

Ayah Husnuri Hasan dan Ibu Rina Ermayuni Basri

Terimalah persembahan bakti dan cintaku untuk ayah dan ibuku tercinta.

Serta Almamater tercinta,

Universitas Lampung.

SANWACANA

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur selalu terucap kehadiran Allah S.W.T. karena berkat rahmat, ridho dan hidayah-Nya, penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan”** dapat terselesaikan dengan baik dan benar. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi pada program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan karena banyak memperoleh bantuan, saran, bimbingan, dorongan dan doa baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung .
2. Ibu Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Dr. Mahrinasari, S.E., M.Sc. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama dan selaku pembimbing akademik yang telah membimbing peneliti selama masa perkuliahan.

4. Ibu Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si. selaku Pembimbing utama yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, saran, waktu dan sumbangan pemikiran selama proses penulisan skripsi hingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku Pembimbing pendamping yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, saran, waktu dan sumbangan pemikiran selama proses penulisan skripsi hingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Penguji utama yang telah memberikan saran dan sumbangsih untuk penulisan dalam skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
8. Seluruh pimpinan dan karyawan yang bekerja di PT. Inti Bharu Mas dan PT. Indomarco PrismaTama yang telah memberikan bantuan selama proses penelitian.
9. Kedua orang tuaku, ayah dan ibu terima kasih atas pengorbanan yang telah diberikan, semua kasih sayang, ridho, dan dukungannya baik moril maupun materil serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesanku. Terimakasih telah bekerja keras untuk menjadikan Nina sebagai anak yang berpendidikan. Semoga ayah dan ibu selalu diberkahi rahmat dan senantiasa dalam perlindungan Allah S.W.T. serta cinta dan kasih-Nya.
10. Adikku tercinta Haristama dan keluarga besar ku yang telah memberikan doa, dukungan moril dan semangat.

11. Sahabat yang menemani perjalanan perkuliahan yang selalu menemani dalam suka dan duka, Nia, Ardel, Yaya, dan Iyen. Terima kasih atas waktu kalian dan kenangan yang telah kita lalui bersama di kampus tercinta ini.
12. Teman-temanku sejak awal perkuliahan, Kikay, Momon, Cicin, Nia, Yaya, Ardel, Radian, Akiro, Opin, Hakim, Cheko, Bima, Almer, Pijin dan Preja. Terimakasih sudah saling mendukung satu sama lain sampai saat ini.
13. Teman-teman seperjuangan KKN selama 40 hari di Marga Mulya, Alfu, Ghina, Tiara, Prana, Ary dan Deni. Semoga persaudaraan ini tetap baik sampai tua.
14. Seluruh teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2015, semoga kita semua bisa menggapai mimpi kita masing-masing dan sukses dengan jalannya masing-masing.
15. Sahabat yang sudah menjadi keluargaku Celly, Via, Pia, Shasa, Rizky, Febi, Novia dan Ovi yang selalu mendukung dalam keadaan apapun dan selalu ada ketika suka maupun duka tanpa kalian mungkin saya tidak bisa sampai di tahap ini.
16. Semua pihak yang telah mendoakan dan mendukung penulis dalam bentuk apapun.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak yang membantu dalam proses yang dijalani oleh penulis dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR.....	
DAFTAR LAMPIRAN.....	
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kepribadian	12
1. Pengertian Kepribadian	12
2. Faktor-Faktor Kepribadian	13
3. Dimensi Kepribadian	13
B. Kecerdasan Spiritual	18
1. Pengertian Kecerdasan Spiritual	18
2. Ciri-Ciri Kecerdasan Spiritual	19
3. Dimensi Kecerdasan Spiritual	21
C. Kecerdasan Emosional	24
1. Pengertian Kecerdasan Emosional	24
2. Dimensi Kecerdasan Emosional	25
D. Kinerja	26
1. Pengertian Kinerja	26
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	27
3. Dimensi Pengukuran Kinerja Secara Individual	28

E. Penelitian Terdahulu	29
F. Kerangka Pemikiran	31
G. Hipotesis	34

III. METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian	35
B. Jenis Penelitian	35
C. Sumber Data	35
1. Data Primer	35
2. Data Sekunder	36
D. Teknik Pengambilan Sampel.....	36
E. Variabel Penelitian	38
F. Definisi Operasional dan Pengukuran Tabel	38
G. Metode Pengumpulan Data	39
1. Kuesioner (angket)	39
2. Studi Kepustakaan	40
H. Uji Instrumen Penelitian	41
1. Uji Validitas	41
2. Uji Reliabilitas	41
3. Uji Normalitas	42
I. Metode Analisis Data	42
J. Pengujian Hipotesis	43

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Distribusi Kuesioner	45
B. Karakteristik Responden	46
C. Uji Instrumen Penelitian	47
1. Uji Validitas	47
2. Uji Reliabilitas	48
3. Uji Normalitas	49
D. Analisis Deskriptif	50
1. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kepribadian (X1)	50
2. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kecerdasan Spiritual (X2)	53
3. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kecerdasan Emosional (X3)	57
4. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Tugas Karyawan (Y) ..	58
5. Statistik Deskriptif	59
E. Analisis Data Kuantitatif.....	60
F. Uji Hipotesis	61

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan	66
B. Saran.....	67
C. Keterbatasan Penelitian.....	68

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Penelitian Terdahulu	29
Tabel 2. Jumlah Karyawan	36
Tabel 3. Perhitungan Jumlah Sampel.....	37
Tabel 4. Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
Tabel 5. Distribusi Kuesioner Penelitian	45
Tabel 6. Karakteristik Responden	46
Tabel 7. Uji Validitas	47
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 9. Hasil Uji Normalitas untuk Variabel Kepribadian, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan	50
Tabel 10. Rata-rata Jawaban Responden Tentang <i>conscientiousness</i>	51
Tabel 11. Rata-rata Jawaban Responden Tentang <i>Openness to Experience</i>	51
Tabel 12. Rata-rata Jawaban Responden Tentang <i>Extraversion</i>	52
Tabel 13. Rata-rata Jawaban Responden Tentang <i>Agreeableness</i>	52
Tabel 14. Rata-rata Jawaban Responden Tentang <i>Neuroticism</i>	53
Tabel 15. Rata-rata Jawaban Responden Tentang <i>Critical Existential Thinking</i>	54
Tabel 16. Rata-rata Jawaban Responden Tentang <i>Personal Meaning Production</i>	55

Tabel 17. Rata-rata Jawaban Responden Tentang <i>Transcendental Awareness</i>	55
Tabel 18. Rata-rata Jawaban Responden Tentang <i>Conscious State Expansion</i>	56
Tabel 19. Rata-rata Jawaban Responden Tentang <i>Other's Emotional Appraisal</i>	57
Tabel 20. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Tugas Karyawan	58
Tabel 21. Statistik Deskriptif	59
Tabel 22. Uji Regresi Linier Berganda untuk Hipotesis I, II dan III	60
Tabel 23. Nilai R^2	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Spiritual dan kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Hasil Kuesioner Variabel Kepribadian (X1)

Lampiran 3. Hasil Kuesioner Variabel Kecerdasan Spiritual (X2)

Lampiran 4. Hasil Kuesioner Variabel Kecerdasan Emosional (X3)

Lampiran 5. Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian (X1)

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual (X2)

Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X3)

Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepribadian (X1)

Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Spiritual (X2)

Lampiran 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X3)

Lampiran 13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 14. Hasil Uji Normalitas

Lampiran 15. Tabel Deskripsi Variabel Kepribadian (X1)

Lampiran 16. Tabel Deskripsi Variabel Kecerdasan Spiritual (X2)

Lampiran 17. Tabel Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional (X3)

Lampiran 18. Tabel Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 19. Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 20. Statistik Deskriptif

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil sangat dibutuhkan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu modal yang dimiliki oleh perusahaan guna mencapai tujuan dalam perusahaan tersebut. Hal tentang sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia adalah memperhatikan tingkat keterampilan, kemampuan karyawan dan kapabilitas manajemen dengan keterkaitannya dalam pembuatan strategi sumber daya manusia guna mencapai kinerja yang tinggi (Limawandoyo, 2013). Mangkunegara (2014: 4) berpendapat bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja yang tinggi, perlu dilandaskan pada beberapa pendekatan, salah satunya adalah pendekatan psikologis dan organisasi. Pendekatan psikologis dan organisasi terhadap kinerja ini diantaranya adalah pendekatan terhadap kepribadian dan kecerdasan dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014), Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan dan lingkungan. Indarti *et al.*, (2014) menyatakan bahwa banyak peneliti yang

menganggap pendekatan kepribadian merupakan salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja, karena kepribadian memberikan garis panduan umum yang dapat mengarahkan kedalam kinerja yang efektif. Salah satu model pengukuran yang umum digunakan sebagai dimensi kepribadian adalah konsep yang dikemukakan oleh John, Donahue dan Kentle pada tahun 1991 dalam Rammstedt dan John (2007), konsep ini biasa disebut "*The big five Inventory*". Friedman dan Schustack (2016: 112) menyatakan kebanyakan penelitian menyimpulkan bahwa pendekatan *trait* terhadap kepribadian dapat dilihat melalui lima dimensi yang disebut dengan *Big Five*, yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness* dan *conscientiousness*.

Banyak peneliti yang sudah mengembangkan teori *the big five inventory* (BFI) ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Costa & Mc Crae pada tahun 1992. Gosling, Rentfrow, & Swann pada tahun 2003 mengembangkan penelitian BFI hanya dengan menggunakan beberapa item saja dalam satu dimensi, atau yang sering disebut TIPI (*Ten-Item Personality Inventory*), selain TIPI ada juga pengukuran yang disebut BFI-10 (*Big Five Inventory-10*), kedua penelitian ini mempersingkat item penelitian sebelumnya yang dianggap memakan waktu lama saat digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang (Rammstedt dan John, 2007).

Hasil penelitian Yang dan Hwang (2014) menunjukkan bahwa semua *trait* kepribadian secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan, Hasil penelitian Muhaimin, *et al.* (2011) menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono dan

Surjanti (2016) mengatakan bahwa tidak semua *trait* kepribadian tersebut berpengaruh terhadap kinerja, hanya 2 indikator yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja yaitu, *Conscientiousness* dan *Openness to Experience*. Penelitian yang dilakukan oleh Suhandiah, Oktaviani dan Ayuningtyas (2017) juga menghasilkan hasil yang sama, dimana hanya *Conscientiousness* dan *Openness to Experience*. Gosling *et al.* (2003) dan Goldberg *et al.* (2006) dalam Suhandiah *et al.*, (2017) mengatakan bahwa *Conscientiousness* merupakan faktor yang secara konsisten sangat berpengaruh terhadap kinerja. Faktor *Openness to Experience* juga dinyatakan berpengaruh secara signifikan tetapi tidak searah. Artinya bahwa semakin tertutup karyawan pada hal-hal yang baru akan meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun secara rata-rata karyawan menyatakan menyukai hal-hal baru dan senang menghasilkan ide-ide kreatif namun hal tersebut tidak diterapkan dalam pekerjaan. Di dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari, karyawan lebih suka melakukan dengan cara yang sama (Suhandiah *et al.*, 2017)

Indarti *et al.*, (2014) menyatakan bahwa banyak peneliti yang menganggap pendekatan kepribadian merupakan salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja. Selain kepribadian, kecerdasan juga menjadi salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Michael Zwell dalam Wibowo (2016: 271) mengungkapkan bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, keyakinan, pengalaman, karakteristik pribadi, motivasi, kecerdasan dan budaya organisasi.

Zohar dan Marshal (2013: 7) mengatakan 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. Ashmos dan Duchon (2000) mengartikan kecerdasan spiritual di tempat kerja sebagai suatu pengenalan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang mendukung dan memelihara diri serta dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang berada dalam konteks sebuah komunitas. Nurtjahjanti (2010) mengatakan spiritualitas dalam pekerjaan akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dan perusahaan.

Spiritualitas di tempat kerja memiliki kontribusi yang nyata terhadap konstruk perilaku kerja yang dimiliki individu, yaitu menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, memperkecil intensitas keluarnya individu dari pekerjaan, memunculkan keterlibatan yang lebih terhadap pekerjaan dan meningkatkan *self-esteem* dalam diri (Milliman *et al.*, 2003). Harapan baru dengan adanya spiritualitas di tempat kerja adalah perbaikan moral, etika, nilai, kreativitas, produktivitas dan sikap kerja (Sufya, 2015).

Menurut Goleman (2015: 78) kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% dalam menentukan kinerja dan sisanya 80% ditentukan oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Robbins dan Judge (2013: 335) juga menyebutkan bahwa kecerdasan emosional mengkarakteristikan kinerja yang tinggi, bukan kecerdasan intelektual. Law, *et al.* (2004) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosinya. Robbins dan Judge (2013: 335) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengolah petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Petrides (2010: 137) menyatakan bahwa kecerdasan

emosional dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari persepsi emosional diri yang terletak pada tingkatan terendah dari hierarki kepribadian. Robbins dan Judge (2008: 335) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional mengkarakteristikan kinerja tinggi, bukan kecerdasan intelektual. Salah satu model pengukuran kecerdasan emosional yang umum digunakan sebagai dimensi kecerdasan emosional adalah konsep yang telah dikembangkan oleh Wong dan Law (2004), konsep ini biasa disebut "*Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS)*". Dimensi kecerdasan emosional menurut wong dan law terdiri dari 4 dimensi yaitu, *other's emotional appraisal (OEA)*, *regulation of emotion (ROE)*, *self emotional appraisal (SEA)* dan *use of emotion (UOE)*.

Banyak peneliti yang sudah menggunakan konsep ini untuk mengukur kecerdasan emosional. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shih dan Susanto (2010) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai dampak pada kinerja. Hasil penelitian Sulaiman dan Noor (2015) menunjukkan bahwa semua dimensi pada WLEIS memiliki hasil yang signifikan. Dalam penelitian Sulaiman dan Noor (2015) dan Ramadhani (2016) menunjukkan bahwa diantara ke-empat dimensi tersebut, *Other's Emotional Appraisal (OEA)* adalah dimensi yang memiliki hubungan signifikan dan memiliki reliabilitas yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Indriyani dan Utami (2018) menunjukkan bahwa kedua variabel kecerdasan spiritual dan variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. kinerja karyawan sendiri didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014: 10). Koopmans, *et al.* (2014)

mendefinisikan kinerja individu sebagai perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. Kinerja menurut Mangkunegara (2014: 9) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan merupakan unsur yang memiliki peranan penting dan berpengaruh terhadap kegiatan operasional perusahaan. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan, 2014). Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Indomarco Prismatama dan PT. Inti Bharu Mas yang berada di Jl. Tembesu, Kec. Sukabumi, kota Bandar Lampung. Kedua perusahaan ini adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang distribusi barang. PT. Inti Bharu Mas hanya mendistribusikan barang ke *retail*/pengecer yang berada di daerah Sumatera bagian Selatan termasuk Provinsi Lampung, sedangkan PT. Indomarco Prismatama mendistribusikan barang ke *retail* yang masih berada di bawah pengelolaan PT. Indomarco Prismatama yaitu Indomaret. Kedua perusahaan tersebut sudah mendapatkan beberapa prestasi. PT. Indomarco Prismatama pernah meraih penghargaan dari presiden Megawati Soekarnoputri pada tahun 2003 sebagai perusahaan waralaba yang unggul. Perusahaan ini juga mendapat penghargaan dari Kementerian Perdagangan pada tahun 2016 sebagai perusahaan waralaba kategori utama. Kedua penghargaan ini menjadikan PT. Indomarco Prismatama sebagai pengelola Indomaret menjadi perusahaan yang telah teruji. PT. Inti Bharu Mas juga telah mendapatkan banyak prestasi, salah satunya sebagai *The Best HSSE (Health, Safety, Security and Environment) Implementation B2C Lubricants Distributor* pada tahun 2006 dan 2007 yang diberikan oleh Shell

Companies di Indonesia, selain itu mereka juga pernah mendapatkan penghargaan *The Best Performance Dancow* yang diberikan oleh PT. Nestle Indonesia. Penghargaan tersebut membuktikan bahwa PT. Inti Bharu Mas memiliki pendekatan sistematis terhadap kesehatan, keselamatan, keamanan dan manajemen lingkungan untuk mencapai perbaikan kinerja yang berkelanjutan.

Penelitian mengenai kepribadian, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Indonesia belum terlalu banyak ditemukan, sehingga menarik untuk dikembangkan dan dianalisis lebih mendalam. Kepribadian, Kecerdasan spiritual dan Kecerdasan Emosional sebagai salah satu jenis pendekatan psikologis memiliki keserasian dan keterkaitan dengan pendekatan psikologis yang dimiliki oleh seorang karyawan karena ketiganya merupakan faktor internal yang berasal dari dalam diri individu, sehingga menarik untuk dilakukan penelitian secara bersama. Dengan menguji pengaruh kepribadian, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PT. Indomarco Prismaatama dan PT. Inti Bharu Mas di kec. Sukabumi, kota Bandar Lampung diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi berbagai pihak.

B. Rumusan Masalah

Hasibuan (2014) mengatakan bahwa kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan dan lingkungan. Salah satu model pengukuran yang umum digunakan sebagai dimensi kepribadian adalah konsep yang dikemukakan oleh John, Donahue dan Kentle pada tahun 1991 dalam Rammstedt dan John (2007) , konsep ini biasa

disebut "*The big five Inventory*". Friedman dan Schustack (2016: 112) menyatakan kebanyakan penelitian menyimpulkan bahwa pendekatan *trait* terhadap kepribadian dapat dilihat melalui lima dimensi yang disebut dengan *Big Five*.

Hasil penelitian Yang dan Hwang (2014) menunjukkan bahwa semua *trait* kepribadian secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sebaliknya, Hasil penelitian Muhaimin, *et al.* (2011) menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya ketidakkonsistenan antara hubungan kepribadian dan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono dan Surjanti (2016) mengatakan bahwa tidak semua *trait* kepribadian tersebut berpengaruh terhadap kinerja, hanya 2 indikator yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja yaitu, *Conscientiousness* dan *Openness to Experience*. Penelitian yang dilakukan oleh Suhandiah, Oktaviani dan Ayuningtyas (2017) juga menghasilkan hasil yang sama, dimana hanya *Conscientiousness* dan *Openness to Experience*. Gosling *et al.* (2003) dan Goldberg *et al.* (2006) dalam Suhandiah *et al.*, (2017) mengatakan bahwa *Conscientiousness* merupakan faktor yang secara konsisten sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Mangkunegara (2014: 4) berpendapat bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja yang tinggi, perlu dilandaskan pada beberapa pendekatan, salah satunya adalah pendekatan psikologis dan organisasi. Pendekatan psikologis dan organisasi terhadap kinerja ini diantaranya adalah pendekatan terhadap kepribadian, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional. Spiritualitas di

tempat kerja memiliki kontribusi yang nyata terhadap konstruk perilaku kerja yang dimiliki individu, yaitu menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, memperkecil intensitas keluarnya individu dari pekerjaan, memunculkan keterlibatan yang lebih terhadap pekerjaan dan meningkatkan *selfesteem* dalam diri (Milliman *et al.*, 2003).

Kecerdasan spiritual merupakan salah satu hal yang mendorong tercapainya kinerja tinggi, selain itu kecerdasan emosional juga mengkarakteristikkan kinerja yang tinggi (Robbins dan Judge, 2013: 335). Salah satu model pengukuran kecerdasan emosional yang umum digunakan sebagai dimensi kecerdasan emosional adalah konsep yang telah dikembangkan oleh Wong dan Law (2004), konsep ini biasa disebut "*Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS)*". Banyak peneliti yang sudah menggunakan konsep ini untuk mengukur kecerdasan emosional. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shih dan Susanto (2010) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai dampak pada kinerja. Hasil penelitian Sulaiman dan Noor (2015) menunjukkan bahwa semua dimensi pada WLEIS memiliki hasil yang signifikan. Dalam penelitian Sulaiman dan Noor (2015) dan Ramadhani (2016) menunjukkan bahwa diantara ke-empat dimensi tersebut, *Other's Emotional Appraisal (OEA)* adalah dimensi yang memiliki hubungan signifikan dan memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriyani dan Utami (2018) juga menunjukkan bahwa kedua variabel kecerdasan spiritual dan variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusahan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kecerdasan emosional *other's emotional appraisal* (OEA) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional *other's emotional appraisal* (OEA) terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah wawasan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia sebagai referensi dan informasi bagi penelitian sejenis, sehingga dapat memperbaiki kekurangan dari penelitian ini.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman baru bagi penulis tentang materi yang diteliti. Serta sebagai implementasi atas teori yang didapatkan selama masa perkuliahan dan menambah wawasan peneliti.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepribadian

1. Pengertian Kepribadian

Feist dan Feist (2014: 4) mengartikan kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individualitas, pada perilaku seseorang. Cervone dan Pervin (2016: 10) menyebutkan bahwa kepribadian merupakan kualitas psikologis yang memberikan kontribusi terhadap ketahanan (*enduring*) individu dan pola khusus dari perasaan, pola pikir, dan perilaku. McCrae dan Costa dalam Rammstedt dan John (2007) mendefinisikan kepribadian sebagai suatu sifat atau *trait*. *Trait* adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan, dan tindakan.

Kepribadian menurut Hasibuan (2014) adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan dan lingkungan. Robbins dan Judge (2016: 127) mengatakan bahwa kepribadian adalah jumlah total cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lainnya. Wade dan Tavris (2014: 12) berpendapat bahwa kepribadian (*personality*) adalah pola-pola perilaku, tata karma, pemikiran,

dan emosi yang khas, yang memberikan karakter kepada individu sepanjang waktu dan pada berbagai situasi yang berbeda.

2. Faktor-Faktor Kepribadian

Robbins dan Judge (2013: 127) menyebutkan kepribadian manusia secara umum ditentukan oleh beberapa faktor berikut:

1. Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor-faktor yang ditentukan sejak lahir.

2. Lingkungan

Faktor lingkungan merujuk pada kebudayaan tempat kita dibesarkan, pengkondisian awal kita, norma di tengah keluarga, teman dan kelompok sosial dan pengaruh-pengaruh yang dialami.

3. Situasi

Kepribadian individu, walaupun umumnya stabil dan konsisten, berubah dalam situasi-situasi yang berbeda. Tuntutan beragam dari situasi yang berbeda menimbulkan aspek yang berbeda pada kepribadian seseorang.

3. Dimensi Kepribadian

Rammsted dan John (2007) menyebutkan bahwa terdapat 5 dimensi atau lima trait dalam kepribadian manusia didalam teori kepribadian yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa atau yang dikenal dengan istilah *Five-Factor Model* (FFM). Berikut adalah penjabaran lebih luas dari masing-masing *trait* kepribadian pada FFM oleh McCrae dan Costa (1997) dalam Muhaimin, *et al.* (2011):

1. *Neuroticism* (Neurotisme)

Neuroticism yaitu besarnya sensasi negatif seseorang. Sifat kepribadian ini menunjukkan adanya kecenderungan untuk mengekspresikan emosi yang buruk. Dimensi dari karakteristik ini adalah gelisah, marah, emosi, dan rendah diri. Karakteristik khas dari orang yang berkepribadian ini adalah takut, gugup, dan suka berlebihan. *Neuroticism* juga dikaitkan dengan stabilitas emosi. Orang dengan *neuroticism* tinggi akan mudah terganggu, mudah stres, mudah marah, dan sering khawatir.

Orang dengan *neuroticism* tinggi ini akan sangat sulit untuk merasa puas dalam pekerjaannya. Kebanyakan mereka akan bekerja secara terpaksa, sedangkan orang dengan *neuroticism* rendah akan lebih santai, tenang, emosinya stabil, dan jauh dari pikiran buruk. Orang dengan *neuroticism* tinggi dapat membawa dampak positif bagi pekerjaannya. Mereka akan sangat perhatian terhadap performa kerjanya dan akan kritis dalam menilai. Hal ini membuat mereka sangat cocok pada kondisi yang membutuhkan pemikiran kritis, *quality control*, dan evaluasi. Mereka akan berusaha memperoleh ketenangan dalam pengambilan keputusan dengan cara memberikan penilaian negatif terhadap keputusan yang ditawarkan, sehingga diharapkan akan dapat mengurangi risiko kegagalan.

2. *Extraversion* (Ekstraversi)

Extraversion adalah sifat kepribadian yang berhubungan dengan emosi dan perasaan senang terhadap dirinya sendiri dan lingkungan di

sekitarnya, serta tingkat kenyamanan seseorang ketika bekerja dengan orang lain. Dimensi dari karakteristik ini adalah ramah, banyak bicara, antusias, agresif, berorientasi menjaga hubungan personal. Karakteristik khas dari orang yang berkepribadian ini adalah percaya diri, agresif, banyak bicara, bergaul, dan terbuka.

Orang dengan *extraversion* tinggi disebut dengan *extrovert* dan orang dengan *extraversion* rendah disebut dengan *introvert*. Para *extrovert* suka untuk bersosial, mudah berteman, dan senang menjadi pusat perhatian. Para *introvert* lebih suka menyendiri, jarang berteman, dan menjaga privasi dirinya sendiri. *Introvert* dikatakan sebagai orang yang pemalu dan penyendiri, namun mereka lebih tepat dikatakan sebagai orang yang memilih-milih lingkungan sosialnya. Sebagian besar *introvert* lebih memilih untuk melakukan aktifitas yang tidak terlalu menyentuh bidang sosial, mereka lebih suka bekerja sendiri atau dengan orang-orang yang setipe dengannya. Bekerja di balik layar juga akan menjadi salah satu pilihan bagi para *introvert*. Para *extrovert* cenderung lebih suka bekerja dalam kelompok atau pekerjaan yang bertemu dengan banyak orang.

3. *Openness to Experience* (Keterbukaan Terhadap Hal-hal Baru)

Openness to experience atau terbuka terhadap pengalaman yaitu tingkat kedalaman minat seseorang terhadap pengetahuan. Dimensi dari karakteristik ini adalah ingin tahu, kreatif, dan berbudaya. Karakteristik khas dari orang yang berkepribadian ini adalah penuh daya imajinasi, berwawasan luas, dan cerdas. Orang dengan *openness to experience*

tinggi mampu berpikir luas, memiliki apresiasi yang tinggi terhadap seni, ide baru, emosi, dan sensitif terhadap keindahan. Orang dengan *openness* rendah cenderung tertutup dengan hal baru dan lebih suka mengerjakan sesuatu dengan cara tradisional dan konvensional, jalan pemikiran mereka datar dan lurus. *Openness* tinggi sangat mendukung pekerjaan yang berhubungan dengan kreativitas, peluang, dan seni.

4. *Agreeableness* (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat)

Agreeableness atau keramahan yaitu tingkat ketaatan norma individu. Dimensi dari karakteristik ini adalah sopan, percaya, ringan dan senang membantu, serta murah hati. Karakteristik khas dari orang yang berkepribadian ini adalah ramah, bersahabat, dan toleran. Orang dengan *agreeableness* tinggi sangat perhatian dan mudah memberikan bantuan untuk orang lain. Orang dengan *agreeableness* rendah cenderung sulit percaya, mudah curiga, suka berprasangka buruk, dan biasanya kasar. Orang dengan *agreeableness* tinggi akan mudah diterima dalam sebuah tim atau kelompok. Mereka cocok untuk dimasukkan dalam pekerjaan yang membutuhkan jiwa saling membantu tinggi.

5. *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati)

Conscientiousness atau kesadaran hati nurani. Seseorang yang berkepribadian ini adalah yang senantiasa berkonsentrasi untuk mengejar tujuan. Dimensi dari karakteristik ini adalah pekerja keras, dapat diandalkan, efisien dan teratur, bertanggung jawab, serta tekun. Karakteristik khas dari orang yang berkepribadian ini adalah berprestasi,

berorientasi, disiplin, dan taat. *Conscientiousness* berkaitan erat dengan perhatian, kecermatan, dan kegigihan orang tersebut.

Orang dengan *conscientiousness* tinggi memiliki aturan sendiri bagi dirinya. Orang dengan *conscientiousness* rendah akan tidak terarah dan kurang disiplin. Orang dengan *conscientiousness* rendah bukan berarti mereka adalah pemalas, melainkan orang yang kurang memiliki tujuan, kurang tertarik dengan kesuksesan, dan suka bertindak secara spontan. *Conscientiousness* menjadi parameter penting dalam perekrutan karyawan. Perusahaan menilai bahwa orang dengan *conscientiousness* tinggi sangat dibutuhkan, sebab mereka lebih terorganisir, terencana, pekerja keras, dan berhati-hati. *Conscientiousness* juga berhubungan dengan performa seseorang. Orang dengan *conscientiousness* rendah biasanya suka menunda-nunda pekerjaan. Hal ini akan merugikan perusahaan tempatnya bekerja.

Hasil penelitian Yang dan Hwang (2014) menunjukkan bahwa semua trait kepribadian secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sebaliknya, Hasil penelitian Muhaimin, *et al.* (2011) menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya ketidakkonsistenan antara hubungan kepribadian dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono dan Surjanti (2016) mengatakan bahwa tidak semua *trait* kepribadian tersebut berpengaruh terhadap kinerja, hanya 2 indikator yang berpengaruh signifikan terhadap

kinerja yaitu, *Conscientiousness* dan *Openness to Experience*. Penelitian yang dilakukan oleh Suhandiah, Oktaviani dan Ayuningtyas (2017) juga menghasilkan hasil yang sama, dimana hanya *Conscientiousness* dan *Openness to Experience*. Gosling *et al.* (2003) dan Goldberg *et al.* (2006) dalam Suhandiah *et al.*, (2017) mengatakan bahwa *Conscientiousness* merupakan faktor yang secara konsisten sangat berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian yang dapat diajukan adalah, H1 = Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. Kecerdasan Spiritual

1. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Menurut King (2008), kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai satu set kapasitas mental yang berkontribusi terhadap kesadaran, integrasi, dan aplikasi adaptif aspek nonmateri dan hal yang disadari di area transenden, mengarah ke hasil seperti eksistensial mendalam, peningkatan makna, pengakuan dari transendensi-diri, dan penguasaan area spiritual. Zohar dan Marshal (2013: 7) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan. Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa

tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna (Zohar dan Marshal, 2013: 35).

Konsep mengenai kecerdasan spiritual dalam hubungannya dengan dunia kerja, menurut Ashmos dan Duchon (2000) memiliki tiga komponen yaitu kecerdasan spiritual sebagai nilai kehidupan dari dalam diri, sebagai kerja yang memiliki arti dan komunitas. Religiusitas lebih ditujukan pada hubungannya dengan Tuhan sedangkan kecerdasan spiritual lebih terfokus pada suatu hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya secara luas. Kecerdasan spiritual muncul karena adanya perdebatan tentang IQ dan EQ, oleh karena itu istilah tersebut muncul sebab IQ dan EQ dipandang hanya menyumbangkan sebagian dari penentu kesuksesan seseorang dalam hidup. Ada faktor lain yang ikut berperan yaitu kecerdasan spiritual yang lebih menekankan pada makna hidup dan bukan hanya terbatas pada penekanan agama saja.

2. Ciri-Ciri Kecerdasan Spiritual

Menurut King (2008), kecerdasan spiritual ditandai dengan ciri-ciri, yaitu:

1. Mengenal motif kita yang paling dalam

Motif yang paling dalam berkaitan erat dengan motif kreatif. Motif kreatif adalah motif yang menghubungkan kita dengan kecerdasan spiritual. Ia tidak terletak pada kreatifitas, tidak bisa dikembangkan lewat IQ. IQ hanya akan membantu untuk menganalisis atau mencari pemecahan soal secara logis. Sedangkan EQ adalah kecerdasan yang membantu kita untuk bisa menyesuaikan diri dengan orang-orang di sekitar kita.

2. Memiliki tingkat kesadaran yang tinggi

Kesadaran yang tinggi memiliki arti tingkat kesadaran bahwa dia tidak mengenal dirinya lebih, karena ada upaya untuk mengenal dirinya lebih dalam. Misalnya, dia selalu bertanya siapa diriku ini? Sebab hanya mengenal diri, maka dia mengenal tujuan dan misi hidupnya.

3. Bersikap responsif pada diri yang dalam

Melakukan introspeksi diri, refleksi diri dan mau mendengarkan suara hati nurani ketika ditimpa musibah. Keadaan seperti itu mendorong kita untuk melakukan introspeksi diri dengan melihat ke dalam hati yang paling dalam.

4. Mampu memanfaatkan dan mentransenden kesulitan

Melihat ke hati yang paling dalam ketika menghadapi musibah disebut mentransenden kesulitan. Orang yang cerdas secara spiritual tidak mencari kambing hitam atau menyalahkan orang lain sewaktu menghadapi kesulitan atau musibah, tetapi menerima kesulitan itu dan meletakkannya dalam rencana hidup yang lebih besar.

5. Sanggup berdiri, menentang, dan berbeda dengan orang banyak

Manusia mempunyai kecenderungan untuk ikut arus atau *trend*. Orang yang cerdas secara spiritual mempunyai pendirian dan pandangan sendiri walaupun harus berbeda dengan pendirian dan pandangan umum.

6. Enggan mengganggu atau menyakiti orang dan makhluk yang lain

Merasa bahwa alam semesta ini adalah sebuah kesatuan, sehingga kalau mengganggu siapapun dan siapapun pada akhirnya akan kembali kepada

diri sendiri. Orang yang cerdas secara spiritual tidak akan menyakiti orang lain dan alam sekitarnya.

3. Dimensi Kecerdasan Spiritual

Dalam tesis yang disusun oleh King (2008) ada empat komponen kecerdasan spiritual yang masing-masing mewakili pengukuran kecerdasan spiritual secara menyeluruh yaitu *Critical Existential Thinking* (CET), *Personal Meaning Production* (PMP), *Transcendental Awareness* (TA), dan *Conscious State Expansion* (CSE).

1. *Critical Existential Thinking* (CET)

Komponen pertama dari kecerdasan spiritual melibatkan kemampuan untuk secara kritis merenungkan makna, tujuan, dan isu-isu eksistensial atau metafisik lainnya (misalnya realitas, alam, semesta, ruang, waktu, dan kematian). Berpikir kritis eksistensial dapat diterapkan untuk setiap masalah hidup, karena setiap objek atau kejadian dapat dilihat dalam kaitannya dengan eksistensi seseorang. Sementara beberapa mendefinisikannya sebagai upaya untuk memahami jawaban (Koenig, 2000, dalam King 2008) atas pertanyaan-pertanyaan yang akhirnya tampak, secara lebih praktis dianggap sebagai pola perilaku yang berkaitan. Pada instrumennya, King (2008) memformulasikan komponen ini pada unsur eksistensi, makna peristiwa, kehidupan setelah kematian, hubungan manusia dan alam semesta, dan mengenai Tuhan atau kekuatan yang lebih tinggi. Namun, penelitian yang dilakukan King tidak merujuk kepada agama tertentu atau non-agama sekalipun.

2. *Personal Meaning Production (PMP)*

Komponen inti kedua didefinisikan sebagai kemampuan untuk membangun makna pribadi dan tujuan dalam semua pengalaman fisik dan mental, termasuk kemampuan untuk membuat dan menguasai tujuan hidup. Nasel (2004) dalam King (2008) setuju bahwa kecerdasan spiritual melibatkan kontemplasi makna simbolis kenyataan dan pengalaman pribadi untuk menemukan tujuan dan makna dalam semua pengalaman hidup. Sebagaimana dikatakan Frankl Dalam Zohar & Marshall (2013) bahwa pencarian kita akan makna merupakan motivasi penting dalam hidup kita. Pada instrumennya, King (2008) memformulasikan komponen kepada unsur-unsur kemampuan adaptasi dari makna dan tujuan hidup dan alasan hidup, makna kegagalan, mengambil keputusan sesuai dengan tujuan hidup, serta makna dan tujuan dari kejadian sehari-hari.

3. *Transcendental Awareness (TA)*

Komponen ketiga melibatkan kemampuan untuk melihat dimensi transenden diri, orang lain, dan dunia fisik (misalnya nonmaterial dan keterkaitan) dalam keadaan normal maupun dalam keadaan membangun area kesadaran. Wolman (2001) dalam King (2008) menjelaskan kesadaran transendental sebagai kemampuan untuk merasakan dimensi spiritual kehidupan, mencerminkan apa yang sebelumnya digambarkan sebagai merasakan kehadiran yang lebih nyata, yang lebih tersebar dan umum dari indera khusus kita. Pada instrumennya, King (2008) memformulasikan komponen ini kepada aspek non-fisik dan non-materi, mampu merasakan non-fisik dan non-materi, memahami hubungan antar

manusia, mendefinisikan non-fisik (ruh), kualitas kepribadian/emosi, dan mampu memusatkan diri.

4. *Conscious State Expansion (CSE)*

Komponen terakhir dari model ini adalah kemampuan untuk memasukan area kesadaran spiritual (misalnya kesadaran murni, kesadaran murni, dan kesatuan) atas kebijakannya sendiri. Dari perspektif psikologis, perbedaan antara kesadaran transendental dan pengembangan area kesadaran ini didukung oleh Tart (1975) dalam King (2008) bahwa kesadaran transendental harus terjadi selama keadaan sadar normal, sedangkan pengembangan area kesadaran melibatkan kemampuan untuk mengatasi keadaan sadar dan area yang lebih tinggi atau spiritual. Sebuah pengembangan badan penelitian telah menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam fungsi otak antara semua tingkat dan area kesadaran, termasuk yang berhubungan dengan pengalaman spiritual dan meditasi. Area tersebut adalah kesadaran kosmik, kesadaran murni, dan kesadaran *unitive*.

Kesadaran diri (*self consciousness* yang sering juga disebut dengan *self awareness*) adalah pembeda utama antara orang yang memiliki spiritualisme tinggi dengan yang tidak. Orang-orang yang memiliki kesadaran yang tinggi akan selalu berpikir beberapa kali dalam merespons setiap situasi, mengambil waktu sejenak untuk memahami apa yang tersembunyi maupun yang nyata sebelum menunjukkan respons awal. Dalam instrumennya, King (2008) memformulasikan komponen ini ke dalam unsur-unsur memasuki area kesadaran, mengontrol area kesadaran,

bergerak dalam area kesadaran, melihat masalah dalam area kesadaran, dan mengembangkan teknik untuk area kesadaran.

Spiritualitas di tempat kerja memiliki kontribusi yang nyata terhadap konstruk perilaku kerja yang dimiliki individu, yaitu menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, memperkecil intensitas keluarnya individu dari pekerjaan, memunculkan keterlibatan yang lebih terhadap pekerjaan dan meningkatkan *self-esteem* dalam diri (Milliman *et al.*, 2003). Harapan baru dengan adanya spiritualitas di tempat kerja adalah perbaikan moral, etika, nilai, kreativitas, produktivitas dan sikap kerja (Sufya, 2015). Berdasarkan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian yang dapat diajukan adalah, H2 = Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Law, *et al.* (2004) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosinya. Salovey dan Mayer (1990) dalam Shih dan Susanto (2010), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan individu untuk memonitor perasaan sosial dan emosi pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk membimbing proses pemikiran mereka. Goleman (2015: 223) menyatakan bahwa seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif mampu membedakan orang sukses dari mereka yang berprestasi biasa-biasa saja,

selain kecerdasan akal yang mempengaruhi keberhasilan orang dalam bekerja. Goleman (2015: 225) mendefinisikan kecerdasan Emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

2. Dimensi Kecerdasan Emosional

Law, *et al.* (2004) mengukur kecerdasan emosional dalam empat dimensi sebagai berikut:

1. Self emotion appraisal (SEA)

Adalah kemampuan individu dalam mengenali suasana hati, pikiran mengenai suasana hati diri sendiri dan bagaimana individu mengekspresikan emosinya. Pada dimensi ini menilai bagaimana individu memahami perasaan diri sendiri dan kemampuan menilai sejauh mana individu menilai perasaan diri sendiri.

2. Others emotion appraisal (OEA)

Adalah kemampuan individu untuk merasakan dan memahami emosi orang-orang disekitar mereka. Individu yang tinggi dalam kemampuan ini akan jauh lebih sensitive terhadap perasaan dan emosi orang lain.

3. Use of emotion (UOE)

Adalah kemampuan individu dalam menggunakan emosi, sehingga dapat mengarahkan individu ke arah kegiatan yang lebih konstruktif, dan kinerja individu dapat menjadi lebih terkendali.

4. Regulation of emotion (ROE)

Adalah kemampuan individu untuk mengatur emosi diri sendiri, sehingga dapat dengan cepat dapat memulihkan diri dari tekanan psikologis.

Banyak peneliti yang sudah menggunakan konsep ini untuk mengukur kecerdasan emosional. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shih dan Susanto (2010) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai dampak pada kinerja. Hasil penelitian Sulaiman dan Noor (2015) menunjukkan bahwa semua dimensi pada WLEIS memiliki hasil yang signifikan. Dalam penelitian Sulaiman dan Noor (2015) menunjukkan bahwa diantara ke-empat dimensi tersebut, *Other's Emotional Appraisal* (OEA) dan *Use of Emotion* (UOE) adalah dimensi yang memiliki hubungan signifikan dan memiliki reliabilitas yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2016) menunjukkan bahwa hanya dimensi *Other's Emotional Appraisal* (OEA) yang sangat berpengaruh signifikan dan memiliki reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian yang dapat diajukan adalah, H3 = Kecerdasan emosional *other's emotional appraisal* (OEA) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat

kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan (Koopmans, *et al.*, 2014: 331). Kinerja menurut Mangkunegara (2014: 9) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Rivai (2014: 309) merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Simamora (1995) dalam Mangkunegara (2014: 14) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor berikut:

Faktor individual, terdiri dari:

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Latar belakang
- c. Demografi

Faktor psikologis, terdiri dari:

- a. Persepsi
- b. *Attitude*
- c. *Personality*
- d. Pembelajaran
- e. Motivasi

Faktor perusahaan, terdiri dari:

- a. Sumber daya
- b. Kepemimpinan
- c. Penghargaan
- d. Struktur
- e. *Job design*

3. Dimensi Pengukuran Kinerja Secara Individual

Koopmans, *et al* (2014) menyebutkan ada tiga dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kinerja tugas

Dimensi ini mengacu pada kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas pokok. Perilaku yang menggambarkan kinerja tugas antara lain adalah kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan terhadap pekerjaan.

2. Kinerja kontekstual

Dimensi ini mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan perusahaan, lingkungan sosial dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Perilaku yang menggambarkan kinerja kontekstual diantaranya seperti mengerjakan tugas tambahan, upaya memfasilitasi rekan kerja, kemampuan bekerja sama dan berkomunikasi.

3. Perilaku kerja yang tidak produktif

Perilaku kerja yang tidak produktif mengacu pada perilaku yang mengganggu atau membahayakan kinerja perusahaan. Contoh perilaku kerja yang tidak produktif diantaranya adalah absensi, menyalahgunakan jabatan, dan mencuri di tempat kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Motowidlo dan Scotter (1994), mereka menjelaskan bahwa kinerja tugas dan kinerja kontekstual harus dibedakan karena dua dimensi kinerja berkontribusi secara independen terhadap nilai keseluruhan individu untuk organisasi, dan mereka memiliki pola asosiasi yang berbeda dengan faktor pengalaman dan kepribadian. Seperti yang diharapkan, pengalaman menjelaskan lebih banyak perbedaan dalam kinerja tugas, dan kepribadian menjelaskan lebih banyak perbedaan dalam kinerja kontekstual.

Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kinerja tugas menjelaskan dari 17% hingga 44% dari varians dalam kinerja keseluruhan, di luar varians dijelaskan oleh kinerja kontekstual dan kinerja kontekstual hanya menjelaskan dari 12% menjadi 34% dari varians dalam kinerja keseluruhan di luar varians yang dijelaskan oleh kinerja tugas. Maka dari itu disimpulkan kinerja tugas berkontribusi lebih besar daripada dimensi kinerja lainnya.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Suhandiah <i>et al.</i> , (2017)	Pengaruh kepribadian terhadap kinerja individu: pendekatan <i>Big-Five Theory</i> .	Dimensi kepribadian yang berpengaruh terhadap kinerja hanya dimensi <i>conscientiousness</i> , sedangkan dimensi lainnya tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.
2.	Koopmans, <i>et al.</i> (2014)	<i>Construct validity of the individual work performance questionnaire.</i>	Hasil penelitian menunjukkan <i>Individual Work Performance Questionnaire (IW PQ)</i> secara umum dan komprehensif valid dan reliabel untuk mengukur kinerja secara individual.

Tabel 1. (Lanjutan)

3.	Shih dan Susanto (2010)	<i>Conflict management styles, emotional intelligence, and job performance in public organizations.</i>	Analisis data menggunakan regresi berganda hirarki. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional pada instansi pemerintah mempunyai dampak pada kinerja, sama halnya Pada instansi swasta.
4.	Motowidlo dan Scotter (1994)	Bukti bahwa kinerja tugas harus dibedakan dari kinerja kontekstual.	Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa penting untuk membedakan antara kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Dua dimensi kinerja berkontribusi secara independen terhadap nilai keseluruhan individu untuk organisasi, dan mereka memiliki pola asosiasi yang berbeda dengan faktor pengalaman dan kepribadian.
5.	Herdiansyah <i>et al.</i> (2016)	Pengaruh Kepribadian Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepribadian dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Indriyani, S. D., Utami, N. H. (2018)	Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt industri kereta api (persero) Madiun – Jawa Timur	Hasil pengujian deskriptif melalui rata-rata masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa penerapan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan pada PT Industri Kereta Api (Persero) sudah baik.

Sumber : Berbagai Jurnal Nasional dan Internasional.

F. Kerangka Pemikiran

McCrae dan Costa dalam Rammstedt dan John (2007) mendefinisikan kepribadian sebagai suatu sifat atau *trait*. *Trait* adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan, dan tindakan. Rammstedt dan John (2007) menyebutkan bahwa terdapat 5 dimensi atau lima *trait* dalam kepribadian manusia didalam teori kepribadian yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa atau yang dikenal dengan istilah *Five-Factor Model* (FFM). Berikut adalah penjabaran lebih luas dari masing-masing *trait* kepribadian pada FFM oleh McCrae dan Costa (1997) dalam Muhaimin, *et al.* (2011):

1. *Neuroticism* (Neurotisme)
2. *Extraversion* (Ekstraversi)
3. *Openness to Experience* (Keterbukaan Terhadap Hal-hal Baru)
4. *Agreeableness* (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat)
5. *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati)

Menurut King (2008), kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai satu set kapasitas mental yang berkontribusi terhadap kesadaran, integrasi, dan aplikasi adaptif aspek nonmateri dan hal yang disadari di area transenden, mengarah ke hasil seperti eksistensial mendalam, peningkatan makna, pengakuan dari transendensi-diri, dan penguasaan area spiritual. Dalam tesis yang disusun oleh King (2008) ada empat komponen kecerdasan spiritual yang masing-masing mewakili pengukuran kecerdasan spiritual secara menyeluruh yaitu :

1. *Critical Existential Thinking* (CET)
2. *Personal Meaning Production* (PMP)
3. *Transcendental Awareness* (TA)
4. *Conscious State Expansion* (CSE)

Law, *et al.* (2004) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosinya. Salovey dan Mayer (1990) dalam Shih dan Susanto (2010), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan individu untuk memonitor perasaan sosial dan emosi pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk membimbing proses pemikiran mereka. Law, *et al.* (2004) mengukur kecerdasan emosional dalam empat dimensi sebagai berikut:

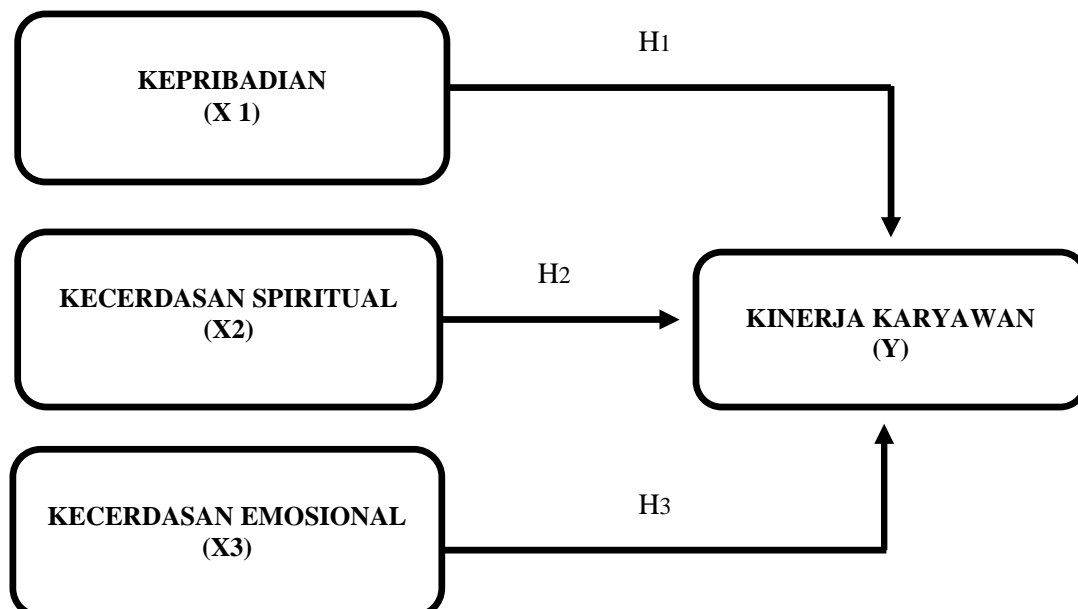
1. *Self emotion appraisal* (SEA)
2. *Others emotion appraisal* (OEA)
3. *Use of emotion* (UOE)
4. *Regulation of emotion* (ROE)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014: 80). berhubungan dengan tujuan perusahaan (Koopmans, *et al.*, 2014: 331). Koopmans, *et al* (2014: 332) menyebutkan ada tiga dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kinerja tugas.
2. Kinerja kontekstual.
3. Perilaku kerja yang tidak produktif.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Motowidlo dan Scotter (1994), mereka menjelaskan bahwa kinerja tugas dan kinerja kontekstual harus dibedakan karena dua dimensi kinerja berkontribusi secara independen terhadap nilai keseluruhan individu untuk organisasi, dan mereka memiliki pola asosiasi yang berbeda dengan faktor pengalaman dan kepribadian. Seperti yang diharapkan, pengalaman menjelaskan lebih banyak perbedaan dalam kinerja tugas, dan kepribadian menjelaskan lebih banyak perbedaan dalam kinerja kontekstual.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran.

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kecerdasan emosional *other's emotional appraisal* (OEA) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Penelitian ini adalah mengenai hubungan antara kepribadian, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT. Indomarco Prismatama dan PT. Inti Bharu Mas yang berada di jalan Tembesu, Sukabumi, Bandar Lampung.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang merupakan desain penelitian dengan tujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat (Sugiyono, 2017: 21).

C. Sumber Data

1. Data primer

Jenis data yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari karyawan yang bekerja di

PT. Indomarco Prismatama dan PT. Inti Bharu Mas sebagai responden dengan instrumen utama berupa kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti dari *website*, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*. Menurut Sugiyono (2017: 138), *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Tabel 2. Jumlah Karyawan

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Karyawan
1.	PT. Indomarco Prismatama	314 orang
2.	PT. Inti Bharu Mas	118 orang
Total Karyawan		432 orang

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel (5%).

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 432 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,05, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{432}{1 + 4 \cdot 0,05^2}$$

= 207,692 dibulatkan menjadi 208.

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 208 orang.

Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap kelas dilakukan dengan *proportionate stratified random sampling* agar sampel yang diambil lebih proporsional dengan cara:

$$\text{Jumlah sampel tiap perusahaan} = \frac{J_u}{J_o} \frac{S_i}{P} \times \text{Jumlah karyawan tiap perusahaan}$$

Tabel 3. Perhitungan Jumlah Sampel

No.	Perusahaan	Perhitungan	Jumlah Karyawan (Sampel)
1.	PT. Indomarco Prismaatama	$\frac{2}{4} \times 314$ orang	151 orang
2.	PT. Inti Bharu Mas	$\frac{2}{4} \times 118$ orang	57 orang
Jumlah			208 orang

E. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepribadian (X₁), kecerdasan spiritual (X₂) dan kecerdasan emosional (X₃).

2. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepribadian (X ₁)	mendefinisikan kepribadian sebagai suatu sifat atau <i>trait</i> . <i>Trait</i> adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan, dan tindakan. (McCrae dan Costa dalam Rammstedt dan John (2007))	a. <i>Neuroticism</i> b. <i>Extraversion</i> c. <i>Openness to Experience</i> d. <i>Agreeableness</i> e. <i>Conscientiousness</i> (Rammstedt dan John, 2007)	Skala Likert. (STS, TS, N, S, ST) (Sanusi, 2016)
Kecerdasan Spiritual (X ₂)	kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai satu set kapasitas mental yang berkontribusi terhadap kesadaran, integrasi dan aplikasi adaptif aspek nonmateri, mengarah ke hasil seperti eksistensial mendalam, peningkatan makna, dan penguasaan area spiritual. (King, 2008)	a. <i>Critical Existential Thinking</i> (CET) b. <i>Personal Meaning Production</i> (PMP) c. <i>Transcendental Awareness</i> (TA) d. <i>Conscious State Expansion</i> (CSE) (King, 2008)	Skala Likert. (STS, TS, N, S, ST) (Sanusi, 2016)

Tabel 4. Lanjutan

Kecerdasan Emosional (X3)	kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosinya. (Law, <i>et al.</i> , 2004)	<i>other's emotional appraisal</i> (OEA) (Law, <i>et al.</i> , 2004)	Skala Likert. (STS, TS, N, S, ST) (Sanusi, 2016)
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja tugas dan kinerja kontekstual harus dibedakan karena dua dimensi kinerja berkontribusi secara independen terhadap nilai keseluruhan individu untuk organisasi. kinerja tugas menjelaskan dari 17% hingga 44% dari varians dalam kinerja keseluruhan, sedangkan kinerja kontekstual hanya 12% hingga 34%. (Motowidlo dan Scotter., 1994)	Kinerja tugas (Koopmans, <i>et al.</i> , 2014)	Skala Likert. (STS, TS, N, S, ST) (Sanusi, 2016)

G. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian yang diharapkan, baik berupa data primer ataupun data sekunder. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara berikut:

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017: 225). kuesioner yang disebarkan berkaitan dengan kepribadian, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan yang bekerja di PT. Indomarco Prismatama dan PT. Inti Bharu Mas di Bandar Lampung.

Kuesioner yang digunakan adalah gabungan dari kuesioner yang telah di publikasi pada jurnal Internasional. Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini terdiri dari empat bagian yaitu:

- a. Komponen pernyataan kepribadian diadopsi dari McCrae dan Costa (2003) dalam Ramsted dan John (2007) dengan total 10 pernyataan.
- b. Komponen pernyataan kecerdasan spiritual diadopsi dari King (2008) dengan total 24 pernyataan.
- c. Komponen pernyataan kecerdasan emosional diadopsi dari Law *et al.*, (2004) dengan total 4 pernyataan.
- d. Komponen pernyataan Kinerja Karyawan diadopsi dari Koopmans *et al.*, (2014) dengan total 5 pernyataan.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan jawaban setiap item instrumen memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif dan dapat diberi skor sebagai berikut :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5.
- b. Jawaban Setuju (S) diberi bobot 4.
- c. Jawaban Netral (N) diberi bobot 3.
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2.
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1.

2. Studi Kepustakaan

Penelitian dilakukan dengan mempelajari literatur dan buku yang berhubungan dengan penulisan skripsi, seperti karya ilmiah, jurnal, buku dan hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

H. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas, reliabilitas dan normalitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi responden dengan tujuan data tersebut dapat digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis (Sugiyono, 2017: 203).

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan bantuan *software* SPSS 18. Selanjutnya menurut Sugiyono (2017:251) data dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jadi apabila korelasi antara skor item dengan skor total lebih besar dari r_{tabel} maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan model *alpha cronbach's* yang diukur berdasarkan skala *alpha cronbach's* 0 sampai 1. Rumus yang digunakan yaitu :

$$R = \left(\frac{k}{k-1} \right) 1 - \left[\frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

- R : Reliabilitas instrumen
 k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma^2 b$: Jumlah varian butir
 σt^2 : Varian total

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai reliabel.

3. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017: 234), statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada variabel yang akan diteliti. Uji normalitas digunakan untuk menentukan penggunaan statistik uji parametrik dan non-parametrik. Uji parametrik apabila menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan apabila data menunjukkan berdistribusi tidak normal, maka menggunakan uji nonparametrik. Uji normalitas dilakukan pada variabel yang akan diteliti dan distribusi normal jika $Sig > 0,05$.

I. Metode Analisis Data

1. Analisis Data Kualitatif

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, berisi uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif kemudian disimpulkan dan dikaitkan dengan teori.

2. Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk

mengukur pengaruh kepribadian, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama dan PT. Inti Bharu Mas. Persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut (Sanusi, 2016: 135):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai
 X₁ = kepribadian
 X₂ = kecerdasan spiritual
 X₃ = Kecerdasan Emosional
 a = konstanta
 b₁ = koefisien X₁
 b₂ = koefisien X₂
 b₃ = koefisien X₃
 e = *error*

J. Pengujian Hipotesis

Uji Statistik t (Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistik parsial (uji t), ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila sig < (0,05), menggunakan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{b}{a}$$

Keterangan:

b : koefisien regresi variabel independen
 a : standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Kriteria dalam pengambilan keputusan di dalam uji t adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}(0,05)$, maka H_0 tidak didukung, H_a didukung.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}(0,05)$, maka H_0 didukung, H_a tidak didukung.

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepribadian, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama dan PT. Inti Bharu Mas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Kepribadian secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama dan PT. Inti Bharu Mas di Lampung. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu semakin tinggi tingkat kepribadian yang dimiliki karyawan maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Kecerdasan Spiritual secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama dan PT. Inti Bharu Mas di Lampung. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan

hal tersebut maka penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Kecerdasan emosional signifikan secara berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama dan PT. Inti Bharu Mas di Lampung. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

1. Saran bagi karyawan PT. Indomarco Prismatama dan PT. Inti Bharu Mas di BandarLampung terkait kepribadian, agar meningkatkan kepercayaan dirinya, untuk menghindari terjadinya kelalaian akibat rasa gugup yang timbul agar kinerja tetap maksimal.
2. Saran bagi karyawan PT. Indomarco Prismatama dan PT. Inti Bharu Mas di BandarLampung terkait kecerdasan spiritual, agar selalu berfikir dengan baik dalam merespons setiap situasi dan mengambil waktu sejenak untuk memahami situasi sehingga dapat mempertahankan kinerja yang baik.
3. Saran bagi karyawan PT. Indomarco Prismatama dan PT. Inti Bharu Mas di BandarLampung terkait kecerdasan emosional agar dapat lebih memperhatikan dan tenggang rasa sehingga dapat mengetahui emosi teman kerja dengan lebih baik, sehingga interaksi dalam pekerjaan lebih harmonis dan dapat mempertahankan kinerja yang baik.

4. Saran bagi PT. Indomarco Prismatama dan PT. Inti Bharu Mas di BandarLampung terkait kinerja karyawan agar dapat memperhatikan karyawan untuk mengatur rencana kerjanya sendiri agar pekerjaan dapat maksimal dan selesai tepat waktu.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan metode kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan kepada responden tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.
2. Ruang lingkup penelitian adalah PT. Indomarco Prismatama dan PT. Inti Bharu Mas di BandarLampung, terdiri dari dua perusahaan yang berbeda, namun penulis tidak melakukan uji beda terhadap masing-masing perusahaan tersebut dan menarik kesimpulan secara umum/*general*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashmos, D. P., and Duchon, D. 2000. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145. *Journal of Business & Economics Research–August*, 2009 Volume 7, Number 8 46.
- Cervone, Daniel., Pervin, Lawrence A. 2016. Kepribadian: Teori dan Penelitian. Edisi Revisi, Buku 1. Jakarta: Salemba Humanika.
- Feist, Jess., Feist, G.J. 2014. Teori Kepribadian: Theories of Personality. Edisi Revisi, Buku 1. Jakarta: Salemba Humanika.
- Friedman, H. S.& Schustack, M. W. (2016). Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern. Edisi 6. Jakarta: Erlangga.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H.W., & Hogan, R. A. 2006. The International Personality Item Pool and the future of public domain personality measures. *Journal of Research in Personality*. 40 (1). pp.84-96.
- Goleman, Daniel., 2015. Emotional Intelligence. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr., W. B. (2003) A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality* 37(6). pp. 504-528.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan ketujuhbelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herdiansyah, I. M., Assa, F. A., Sulistio, H. 2016. Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Vol 11, No. 1.
- Indarti, Sri., Hendriani, Susi., Mahda, Mutia. 2014. Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 22, No. 1.

- Indriyani, S. D., Utami, N. H. 2018. Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt industri kereta api (persero) madiun – jawa timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 59, No. 1.
- King, D.B. 2008. Rethinking Claims of Spiritual Intelligence: A Definition, Model, and Measure. Tesis. Canada: Trent University.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., de, Beek, A. J. 2014. Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Volume 56, Number 3. Pp. 331-337.
- Law, K.S., Wong, Chi-Sum., Song, L.J. 2004. The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility for Management Studies. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 89, No. 3, 483-496.
- Limawandoyo, Alamzah., Eric dan Augustinus Simanjuntak. 2013, *Jurnal Manajemen Bisnis: Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Aneka Sejahtera Engineering, Universitas Kristen Petra*, Vol. 1 No. 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J. dan Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16, No. 4, pp. 426-447.
- Motowidlo, J.S. dan Scotter Van. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No. 4, pp. 475-480.
- Muhaimin, *et al.* 2011. Peran Karakteristik Kepribadian, Leader Member Exchange, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Silverindo Jaya (MSJ) Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Pp. 168-184.
- Nurtjahjanti, Harlina. 2010. Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 7, No. 1. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Petrides, K. V. 2010. Trait Emotional Intelligence Theory. *Journal Industrial and Organizational Psychology*, 3, Pp 136-139.

- Ramadhani, Rahmi. 2016. Uji Validitas Konstruk Terhadap Adaptasi dari Wong and Law Emotional Intelligence Scale (Wleis). *Jurnal Psikologi*. Vol. V, No. 2.
- Rammstedt, B., John, O.P. 2007. Measuring Personality in One Minute or Less: A 10 Item Short Version of The Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41, Pp. 203-212.
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., Judge, T.A. 2013. Perilaku Organisasi: Organizational Behavior. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar. 2016. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Shih, His-An., Susanto, Ely. 2010. Conflict Management Styles, Emotional Intelligence, and Job Performance in Public Organization. *International Journal of Conflict Management*. Vol. 21 Iss 2 Pp. 147-168.
- Sufya, Dina Haya. 2015. Pengaruh Modal Psikologis, Budaya Organisasi dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Tesis. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis. Edisi 3. Bandung: ALFABETA.
- Suhandiah., Oktaviani., Ayuningtyas. 2017. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Individu: Pendekatan Big-Five Theory. Vol. 5, No. 1.
- Sulaiman, W.S.W., Noor, M.Z.M. 2015. Examining The Psychometric Properties of The Wong and Law Emotional Intelligences Scale (WLEIS). *Journal of Social Sciences and Humanities*. Special Issue 2 081-090, ISSN: 1823-884x.
- Wade, C dan Tavris, C. 2014. Psikologi. Edisi Revisi, Jilid 2 . Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press
- Wicaksono, T. A., Surjanti, Jun. 2016. Pengaruh Dimensi Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pelatihan Sebagai Variabel Mediasi Studi pada PT. Gresik Cipta Sejahtera. *Bisnis dan Manajemen Jurnal*. Volume 8, No 2.
- Yang , Cheng-Liang., Hwang, Mark. 2014. Personality Traits and Simultaneous Reciprocal Influences Between Job Performance and Job Satisfaction. *Chinese Management Studies*. Vol. 8 Iss 1 Pp. 6-26.

Zohar, Danah., Marshal, Ian. 2013. Memberdayakan SC di Dunia Bisnis.
Bandung: PT. Mizan Pustaka.