

ANALISIS PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL PADA KINERJA KARYAWAN

Karuniawati Hasanah¹⁾, AglisAndhitaHatmawan²⁾

¹⁾FakultasEkonomidanBisnis, Universitas PGRI Madiun
Email : karuniawatihasanah@gmail.com

²⁾FakultasEkonomidanBisnis, Universitas PGRI Madiun
Email : namaku.aglis@gmail.com

Abstrak

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pada karyawan. Metode yang dipakai dalam *explanatory research* dengan pendekatan kausalitas Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Cabang Utama PT. Bank Negara Indonesia 46, Tbk (Persero) di wilayah operasional Madiun. Pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode sensus dengan menggunakan analisis regresi linier. Hasil temuan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritualitas pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Spiritualitas, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia 46 (Persero) Tbk. Seperti yang kita ketahui bahwa sumberdaya manusia merupakan aspek penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dilakukan melalui filosofi perusahaan, perencanaan, kebijakan, sasaran dan strategi perusahaan (El-Seoudi, Mohamad, Noor, Alias dan Ghani, 2012). Salah satu strategi perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia, termasuk motivasi, ketrampilan dan perilaku kerja (Simmons, 2000; Adawiyah, Shariff, Said dan Mokhtar, 2012).

Menurut Hyz (2010), penggunaan sumber daya manusia sangat penting karena faktor tersebut adalah aset yang paling penting guna keberhasilan pelaksanaan tujuan strategis yang tergantung dari inspirasi dan kinerja dari karyawan.

Menurut Campbell dalam Springer (2011), kinerja adalah salah satu konstruk penting dalam bidang psikologi dan sumber daya manusia. Sedangkan menurut Campbell dalam Ramalu, Wei, dan Rose (2011) berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi dari pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan motivasi yang diarahkan dalam perilaku; contohnya adalah tanggung jawab dalam pekerjaan

Zohar dan Marshal (2000) berpendapat bahwa kecerdasan spiritual menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap. Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi masalah makna yaitu kecerdasan untuk memposisikan perilaku dan hidup individu dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan individu lebih bermakna dibandingkan yang lain.

Menurut penelitian Tischler, Biberman, dan Mckeage (2002), kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh positif terhadap kesuksesan dan kinerja pada individu. Sedangkan menurut Rezaei, Kazemi, dan Isfahani (2011) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pemasaran dan inovasi pada penelitiannya di Isfahan Mobarokah Steel Company. Berdasarkan penelitian

tersebut, manajemen kemudian melakukan review, analisa, dan kemudian menggunakan kecerdasan spiritual untuk menghasilkan tujuan organisasi.

Bisnis perbankan adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pelayanan dan kepercayaan. Persaingan antar bank yang semakin ketat, memberikan layanan terbaik kepada nasabah adalah prioritas. Jika nasabah mendapatkan layanan yang prima, akan semakin menumbuhkan tingkat kepercayaan nasabah sehingga diharapkan dapat meningkatkan bisnis bank tersebut, sebagaimana slogan “service creates business, business needs service”.

Menurut Jusuf (2013), kesadaran akan pentingnya layanan terbaik kepada nasabah membuat PT. Bank Negara Indonesia 46 (Persero), Tbk berusaha untuk terus mengikuti tuntutan nasabah agar dapat memenuhi ekspektasi nasabah. Mulai dari kebersihan dan kenyamanan outlet, penampilan petugas frontliner yang rapi dan sikap yang ramah, hingga pengetahuan produk perbankan. Selain itu, nasabah juga berharap pihak bank dapat memberi solusi yang tepat atas setiap permasalahan dalam aktivitas dan transaksi keuangan nasabah. Proses transaksi yang cepat, aman, dan user friendly merupakan hal penting bagi nasabah. Oleh karena itu berbagai bank berlomba-lomba melakukan improvement terhadap kualitas layanannya kepada nasabah.

Ukuran peningkatan kualitas layanan perbankan salah satunya diwujudkan dari hasil survei yang bertema Bank Service Excellence Monitor (BSEM). BSEM dilakukan setiap tahun oleh Marketing Research Indonesia (MRI), sebuah lembaga independen yang berkompeten dalam survei layanan dan marketing di Indonesia.

Pada penelitian ini penulis akan fokus pada kinerja teller pada PT. Bank Negara Indonesia 46 (Persero), Tbk. Berdasarkan hasil survei BSEM MRI dihasilkan bahwa PT. Bank Negara Indonesia 46 (Persero), Tbk menempati posisi ke 9 dari 10 bank di Jakarta, Palembang, dan Jogjakarta pada tahun 2009. Selain itu PT. Bank Negara Indonesia 46 (Persero), Tbk merupakan menempati posisi ke 2 diantara bank BUMN yang masuk dalam kategori performa terbaik teller 10 bank pada tahun 2009.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Pekerjaan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh karyawan. Kinerja pekerjaan merupakan salah satu bagian penting dari pembentuk antara organisasi bidang psikologi dan manajemen sumberdaya manusia (Campbell, 1990). Kinerja adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2002; Obisi, 2011). Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari faktor internal dan eksternal (Shahraji, Rashidipannah, Faktor internal karyawan merupakan faktor dalam diri karyawan sebagai faktor bawaan dari lahir yang diperoleh ketika seseorang mulai berkembang seperti bakat, sifat pribadi, keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor eksternal berasal dari faktor lingkungan internal dan eksternal perusahaan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (1) kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, (2) kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas

yang diselesaikan, (3) ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, (4) efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, (5) kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan (6) komitmen kerja merupakan komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan (Robbins, 2003).

Untuk mengetahui keberhasilan kinerja seseorang perlu dilakukan evaluasi dan penilaian kinerja dalam perusahaan (Obisi, 2011). Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dibandingkan dengan standar kinerja yang ditetapkan (Wirawan, 2009; Shahraji *et al.*, 2012). Selain itu, penilaian kinerja merupakan pedoman dalam personalia yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karir yang dinilai maupun perusahaan secara keseluruhan (Anjum dan Ali, 2011).

Penilaian kinerja yang dilakukan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Faktor yang berkaitan dengan sikap untuk meningkatkan dalam penilaian kinerja karyawan meliputi: (1) disiplin kerja, yaitu sikap kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan, (2) frekuensi kehadiran, yaitu suatu jumlah kehadiran karyawan di perusahaan, (3) kerjasama, yaitu adanya suatu aktivitas yang dilakukan secara kolektif dalam situasi kerja antara satu sama lainnya, (4) kesenangan kerja, yaitu perasaan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan yang muncul dari dalam hati, (5) keseriusan kerja, yaitu sikap yang sungguh - sungguh dalam melakukan pekerjaan dan (6) penghargaan kerja, yaitu sesuatu yang diberikan perusahaan untuk karyawannya yang berprestasi (Gibson, 1990).

Kinerja tugas (*task performance*) adalah suatu kemampuan berupa kompetensi karyawan dalam melakukan inti dari tugas pekerjaan di suatu perusahaan. Kinerja tugas disebut dengan kemampuan *job-specific*, kinerja kemampuan teknis atau *in-role* kinerja. Dalam hal ini termasuk bekerja secara kuantitas, kualitas bekerja dan pengetahuan dalam suatu pekerjaan karyawan (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Wilmar, Schaufeli, de Vet, dan van der Beek, 2011).

Kinerja tugas (*task performance*) sebagai perilaku kerja berupa tugas utama karyawan sebagai *job-specific* (tugas yang berhubungan dengan pekerjaan utama). Kinerja tugas secara umum meliputi produktivitas, kualitas dan pengetahuan dalam suatu pekerjaan yang menggambarkan kinerja karyawan.

Kinerja kontekstual (*contextual performance*) merupakan tingkah laku individu yang mendukung perusahaan, sosial dan psikologi lingkungan, semuanya harus berfungsi secara baik dan lengkap. Kinerja tersebut seperti non *job-specific*, *extra-role* kinerja, perilaku organisasi, atau hubungan interpersonal (Koopmans *et al.*, 2011). Secara umum kinerja kontekstual adalah suatu bentuk tingkah laku yang dilakukan untuk meraih tujuan dalam bekerja, seperti mengambil pada tugas-tugas ekstra, menampilkan inisiatif, transfer

pengetahuan atau pembinaan di tempat kerja. Soltaninasab, Golroudbari, Tavakoli, Khorshidifard, Attar dan Ghahramanpour, 2012).

B. Kecerdasan Spiritual

1. Spiritual

Menurut Koenig dalam Montgomery (2013) spiritual mulai dikaitkan dengan hasil positif, antara lain adalah mengenai kesehatan fisik, konsep diri sehat, kesejahteraan, mengurangi gangguan mood, hubungan interpersonal yang lebih memuaskan, dan fungsi otak yang lebih baik.

Menurut Malik, Danish, dan Usman (2010), spiritual dalam lingkup penelitian bisnis adalah sebagai salah satu indikator kunci bagi keberhasilan organisasi jangka panjang. Organisasi saat ini berusaha untuk melakukan sesuai dengan potensi dengan memaksimalkan komitmen, kepuasan, dan motivasi intrinsik karyawan dengan memfokuskan beberapa domain spiritual. Spiritual adalah suatu filosofi strategis yang mempengaruhi aspek visioner organisasi. Giacalone dan Jurkiewicz dalam Malik, Danish, dan Usman (2010) mendefinisikan spiritualitas kerja sebagai, kerangka nilai-nilai organisasi yang dibuktikan dalam budaya yang mempromosikan karyawan melalui pengalaman transendensi proses kerja dengan cara yang memberikan perasaan belas kasih dan sukacita.

2. Kecerdasan Spiritual

Menurut Eckersley (2002) kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap keterhubungan dengan dunia luas didalam hidup kita. Menurut Ashmos dan Duchon (2000), konsep mengenai kecerdasan spiritual dalam hubungannya dengan dunia kerja memiliki tiga komponen yaitu kecerdasan spiritual sebagai nilai kehidupan dari dalam diri, sebagai kerja yang memiliki arti dan komunitas.

Mccormick (1994), Mitroff, dan Denton (1999) dalam penelitiannya membedakan kecerdasan spriritual dengan religiusitas di dalam lingkungan kerja. 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.

Menurut Agustian (2001), kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah. Sedangkan menurut Nggermanto (2002) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu memaknai setiap sisi kehidupan serta mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan kesakitan.

Kecerdasan spiritual memiliki banyak efek pada kehidupan manusia dan di tempat kerjanya. Para ahli percaya fungsi dan efek kecerdasan spiritual sangat tinggi. Menurut George dalam Rezaei, Kazemi, dan Isfahani (2011) yakin aplikasi yang paling penting dari kecerdasan spiritual di tempat kerja meliputi:

- a. Menciptakan pikiran yang damai sehingga dapat mempengaruhi efektifitas seseorang.

- b. Menciptakan saling pengertian dan memahami
- c. Menciptakan perubahan manajemen

Emmons dalam Montgomery (2013) mencoba untuk mendefinisikan unsur kecerdasan spiritual menjadi 5 indikator, antara lain adalah;

- a. Pemecahan masalah melalui sumber-sumber spiritual.
- b. Memanfaatkan dan melatih spiritual dalam kehidupan sehari-hari.
- c. Memasuki level yang lebih tinggi pada area kesadaran.
- d. Mengakui aspek non material dalam kehidupan.
- e. Berperilaku terpuji.

Sedangkan menurut King (2008) terdapat empat indikator dalam kecerdasan spiritual, antara lain adalah;

- a. Pemikiran eksistensial yang kritis adalah kemampuan untuk berpikir kritis tentang isu-isu seperti makna, tujuan, eksistensi, kematian, kemampuan untuk menghadapi dengan kesimpulan, kemampuan untuk berpikir tentang isu-isu non-eksistensi dari perspektif eksistensial.
- b. Pemaknaan pribadi adalah kemampuan untuk melakukan makna dan tujuan pribadi dalam semua pengalaman materi dan fisik, termasuk kemampuan untuk menciptakan tujuan dalam kehidupan.
- c. Kesadaran transedental adalah kemampuan untuk mengenali dimensi dan kemampuan keunggulan diri (transformasi internal dan eksternal).
- d. Perluasan area kesadaran adalah kemampuan untuk memasuki tingkat spiritualitas yang paling tinggi.

C. Kecerdasan Spiritual dan Kinerja

Zohar dan Marshall dalam Dhamanegara, Sudarma, Noermijati, dan Solimun (2013) menyatakan bahwa seorang pemimpin membutuhkan motivasi yang tinggi untuk bertindak, yang meliputi transformasi spiritual. Dengan kecerdasan spiritual yang baik, seorang pemimpin akan mampu menjalankan model kepemimpinan dengan baik juga. Sehingga peran seorang pemimpin akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Wiersma (2002) memberikan bukti tentang pengaruh kecerdasan spiritual dalam dunia kerja. Penelitian tersebut tentang bagaimana pengaruh spiritualitas dalam perilaku pengembangan karir. Penelitian ini dilakukan selama tiga tahun dengan melakukan studi kualitatif terhadap 16 responden. Hasil penelitian yang dilakukannya ternyata menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai karirnya di dunia kerja. Seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga dalam karir ia dapat berkembang lebih maju.

Kecerdasan spiritual ternyata memberikan pengaruh pada tingkah laku seseorang dalam bekerja. Menurut Rezaei, Kazemi, dan Isfahani (2011) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja marketing. Sedangkan menurut penelitian Tischler, Biberman, dan Mckeage (2002), kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh positif terhadap kesuksesan

dan kinerja pada individu. Dari uraian diatas maka Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 :Kecerdasan spiritual berpengaruh positif pada kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kausalitas, yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause-effect*) antar beberapa variabel yang dikembangkan dalam manajemen. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data primer melalui penyebaran kuesioner. Pengukuran skala yang dipakai adalah skala Likert, dimana pernyataan pendapat disajikan kepada responden yang memberikan indikasi pernyataan setuju atau tidak setuju, dengan skala 1 sampai dengan 5. Data sekunder dalam penelitian digunakan sebagai pendukung data primer. Dalam hal ini data sekunder berupa profil mengenai perusahaan, yaitu PT. Bank Negara Indonesia, (Persero), Tbk.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Cabang Utama PT. Bank Negara Indonesia 46, Tbk (Persero) di wilayah operasional Madiun. Pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (2008) metode sensus adalah pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan bila penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainnya adalah sampel jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan acuan diatas jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 36 sampel.

Pengujian validitas konstruk, dalam penelitian ini menggunakan *Bivariate Pearson* (Korelasi Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Sedangkan untuk Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal karena pada penelitian ini alat ukur diberikan kepada sekelompok subjek hanya satu kali (*single-trial administration*) kemudian baru dilakukan perhitungan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Seerta untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda semua Pengujian dilakukan dengan bantuan program statistik SPSS versi 20.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat hasil perhitungan korelasi product moment pada kolom *Pearson Correlation*). Berdasarkan output SPSS maka diperoleh nilai r_{hitung} seperti pada Tabel I:

Tabel 1 Uji Validitas

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} = 0,170	Keterangan
X1.1	0,438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.2	0,507	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.3	0,596	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.4	0,601	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.1	0,505	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.2	0,402	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.3	0,627	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.4	0,581	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.5	0,521	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.6	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan dari nilai r hitung yang diperoleh dapat diketahui bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel Independen yaitu Kecerdasan Spiritual, item pertanyaan 1 sampai item pertanyaan 4 memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,170), maka semua butir pernyataan yang digunakan memenuhi syarat validitas. Begitu pula dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, item pertanyaan 1 sampai item pertanyaan 6 memiliki nilai r hitung juga menunjukkan nilai yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,170), maka semua butir pernyataan yang digunakan memenuhi syarat validitas.

Sedangkan reliabilitas dalam penelitian ini seperti dalam Tabel 2 yang mana suatu kuesioner dikatakan reliabel bila jawaban responden konsisten dan uji statistik cronbach alpha > 0.70 (nunally, 1994). Hasil perhitungan reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2 Reliability statistik

Variabel	Nilai <i>Alpha</i> Hitung	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kecerdasan Spiritualitas (X_1)	8,68	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8,28	0,70	Reliabel

Hasil perhitungan regresi antara variabel kecerdasan spiritualitas (X_1), sebagai variabel independent terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependent (Y) dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3 Uji Signifikansi Parameter (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,261	3,926		3,875	,000
1 Kecerdasan Spiritualitas	,228	,067	,272	3,386	,001

Dari hasil uji regresi linear berganda pada Tabel II dapat diformulasikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 15.261 + 0,228 X_1$$

Nilai konstanta (a) bernilai 15,261; menunjukkan bahwa variabel jika variabel independen yaitu kecerdasan spiritual dianggap konstan, maka kinerja menunjukkan nilai sebesar 15,261. Variabel kecerdasan spiritualitas yang bernilai sebesar 0,228 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kecerdasan spiritualitas terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan, ditunjukkan dari parameter estimasi antar variabel yang dibentuk menghasilkan nilai CR sebesar 2,279 dan *standardized coefficient beta* hubungan spiritualitas dengan kinerja pekerjaan sebesar 1,573. Nilai CR sebesar 2,279 lebih besar dari 1,961 untuk tingkat signifikan 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini didukung. Selain itu dilihat dari *p-value*, dari penelitian ini di dapat *p-value* sebesar 0,005 untuk model penelitian ini, karena *p-value* kurang dari 0,05 maka hipotesis ini didukung. Semakin tinggi tingkat spiritualitas akan semakin tinggi tingkat kinerja pekerjaan seseorang.

Dimensi spiritualitas yang berpengaruh terhadap kinerja adalah pekerjaan yang menarik hati yaitu merasa kecocokan dengan pekerjaan, memahami arti dan tujuan hidup, bergairah dalam pekerjaan, memiliki misi pribadi, merasa sesuai dengan tempat bekerja dan bersyukur atas pekerjaannya. Keadaan seperti tersebut mempengaruhi kinerja pekerjaan khususnya kinerja kontekstual berupa sikap karyawan terhadap aturan dan prosedur perusahaan, usaha ekstra karyawan, sukarela dalam kegiatan tugas, bekerjasama dengan orang lain dan mendukung prosedur perusahaan (Putnam, 1993; Modityang, 2007).

Spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja melalui nilai kesadaran, memahami arti suatu kebenaran hidup, pemaknaan hidup, karunia kasih dalam kehidupan karyawan dan rasa *transedence* yang membantu seseorang dalam menghadapi urusan pekerjaan ditempat kerjanya dalam hal ini adalah perbankan syariah. Temuan ini mendukung penelitian Lyntondan Thogersen(2009) bahwa spiritualitas seseorang memiliki 5 (lima) karakteristik yaitu: (1) menjadi seorang karyawan yang bekerja keras, (2) karyawan mencintaiapa yang dilakukan, (3) karyawan yang memperoleh energi, semangat darisuatu gairah kerja, rasa keingintahuandanmenggunakan nilai-nilai, (4) karyawan yang memiliki kesadaran tajam dan (5) karyawan yang mempunyai rasa hormat dalam berbudaya dan melakukannya dengan baik. Spiritualitas karyawan yang bekerja dalam bentuk doa, permohonan diri, rasa untuk memajukan unsur produktivitas akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja (Alexander *et al.*, 1993).

Karyawan yang mempunyai spiritualitas menunjukkan kinerja kerjanya yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lain (Isen dan Baron, 1991; Shaw, 1999). Joshi(1997) bahwa kematangan spiritual dan emosional seseorang terkait satu sama lain dalam proses penyesuaian diri dengan peningkatan kinerja atau sebaliknya. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Isen dan Baron (1991), Alexander *et al.* (1993), Neck dan Milliman (1994), Joshi (1997), Shaw (1999), Ayranci (2011), Laila dan Amjad (2011), Anjum dan Ali (2011), Chin, Anatharaman dan Tong (2011), Javanmard (2012) dan Rastgar *et al.* (2012).

SIMPULAN DAN SARAN

Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi spiritualitas maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pekerjaan. Perusahaan perlu meningkatkan kemampuan kecerdasan emosional, kepuasan kerja, kinerja pekerjaan dan mengurangi *turnover intention* dengan meningkatkan kemampuan spiritualitas karyawan dengan baik berupa peningkatan rasa kebersamaan karyawan yaitu perasaan yang terhubung dengan orang lain dalam perusahaan tersebut.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah bahwa peneliti mengambil sampel dari sektor perbankan sehingga belum mewakili sektor usaha dan bidang pekerjaan lain. Proses pengisian kuesioner mengalami keterlambatan karena kesibukan jam kerja dan terbatasnya sumber daya manusia di perbankan berpengaruh pada pengumpulan data, olah data dan hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan penilaian kinerja pekerjaan dengan menilai diri sendiri, memungkinkan terjadinya bias terhadap tanggapan atau respon dalam pengisian kuisisioner dari karyawan. Untuk penelitian selanjutnya peneliti merekomendasikan pada penelitian selanjutnya, perlu dilakukan pada perusahaan yang berbeda sektor usaha dengan jumlah

sampel yang lebih besar. Memberikan rekomendasi pada penelitian selanjutnya perlu penilaian kinerja dari atasan atau rekan kerja yang lebih bersifat obyektif dan menghindari bias tanggapan yaitu menilai diri sendiri, dengan standar pengukuran yang berbeda untuk perbaikan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan .

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Wiwiek Rabiatul., Shariff, Mohd Noor Mohd., Said, Mohamad Basir., and Mokhtar, Sany Sanur Mohd. 2012. Workplace spirituality as moderator in the relationship between soft TQM and organizational commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 2(10): 93-100.
- Alexander, C.N., Swanson, G.C., Rainforth, M.V., Carlisle, T.W., Todd, C.C., and Oates, R.M. 1993. Effects of the transcendental meditation program on stress reduction, health, and employee development: A prospective study in two occupational settings. *Anxiety Stress Coping*. 6:245-262.
- Anjum, Afifa., and Ali, Huma. 2011. Effect of emotional intelligence and perceived work environment on performance of bankers. *International Journal of The Computer, The Internet and Management*. 19(2): 50-54.
- Ayranci, E. 2011. Effects of top Turkish managers emotional and spiritual intelligences on their organizations' financial performance. *Business Intelligence Journal*. 4(1): 1-10
- Bank Indonesia, 2012. *Outlook Perbankan Syariah Tahun 2012*, Jakarta.
- Bank Indonesia, 2013. *Outlook Perbankan Syariah Tahun 2013*, Jakarta.
- Bar-on, 2006. The Bar-On model of emotional-social intelligence. *Psiotherma*, 18: 124 – 131.
- Baron, Rueben M., and Kenny, David A., 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(6): 1173-1182.
- Baylor, KennethMark. 2010. *The influence of intrinsic and extrinsic job satisfaction and affective commitment on the intention quit for occupations characterized by high voluntary attrition*. Dissertation, Nova Southeastern University.
- Chin, Susan Tee Suan., Anatharaman, R.N., and Yoon Kin Tong, David. 2011. Emotional intelligence and organizational citizenship behavior of manufacturing sector employees: an analysis. *Management*. 6(2):107–125.
- Isen, A. and Baron, R. 1991. Positive affect as a factor in organizational behavior. In LL Cummings and BM Staw (Eds.). *Research in Organizational Behaviour*: 1-53.
- Javanmard, Habibollah. 2012. The impact of spirituality on work performance. *Indian Journal of Science and Technology*, 5(1):1961-1966.
- Joshi, M. 1997. Emotion the term and meaning. *Sunday Review*, January 5: 8.
- MacCallum, Robert C., Wegener, Duane T., Uchino., Bert N. Fabrigar., Leandre R. 1993. The problem of equivalent models in applications of covariance structure analysis. *Psychological Bulletin*. 114(1): 185-199.
- Mustafa, Laila., and Amjad, Shehla. 2011. Emotional intelligence determining work attitudes and outcomes of university: evidence from Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 2(10): 240-259.

- Myers, L.L., and Tucker, M.L. 2005. Increasing awareness of emotional intelligence in a business curriculum. *Business Communication Quarterly*. 68(1):44-51.
- Neck, C and Milliman, J.1994. Thought self-leadership finding spiritual fulfillment in organizational life.*Journal of Managerial Psychology*. 9(6): 9-16.
- Shaw, J.D., 1999. Job satisfaction and turnover intentions: the moderating role positive effect.*Journal of Psychology*. 139:242-244.
- Tett, R.P. and Meyer, J.P. 1993. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46:259-293.