

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Didalam dunia kepolisian kinerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap petugas kepolisian, hal ini dikarenakan petugas polisi biasanya berhadapan dengan permasalahan yang menyangkut criminal dan keselamatan orang banyak, tentunya jika kinerja polisi tidak baik maka akan membahayakan nyawa mereka dan orang-orang yang bergantung kepada mereka. Kinerja merupakan suatu faktor yang penting dalam suatu instansi, dikarenakan kinerja merupakan tolak ukur dari kemampuan pegawai. Biasanya kinerja kepolisian bisa diukur dengan kecerdasan emosional dan karakteristik dari petugas kepolisian itu sendiri, karenanya dengan kemampuan yang disebutkan di atas maka pegawai mampu mengetahui apa yang ada di dalam dirinya, memotivasi dirinya, mengendalikan dirinya, kesanggupan untuk menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan emosi dan kepuasan sesaat, serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain. Kecerdasan ini yang mendukung pegawai dalam mewujudkan kinerja yang baik.

Untuk meningkatkan mutu pegawai maka perlu memperbaiki metode dan model pembinaan pegawai dan menjamin agar para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, tanpa mengalami berbagai gangguan yang dapat mempengaruhi kinerja. Manusia adalah yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu dari organisasi, oleh karena itu, alat secanggih apapun tidak akan dapat beroperasi tanpa peran aktif dari sumber daya manusia. Kinerja pegawai yang baik tentunya akan menghasilkan pelayanan yang baik pula. Untuk mewujudkan

pelayanan yang baik maka semangat, ketekunan dan motivasi pegawai harus tetap stabil.

Mengenai kecerdasan intelektual ada yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak dapat banyak diubah oleh pengalaman dan pendidikan, kecerdasan intelektual cenderung bawaan sehingga kita tidak dapat berbuat banyak untuk meningkatkannya. Sementara itu kecerdasan emosional dapat dilatih, dipelajari, dan dikembangkan pada masa kanak-kanak, sehingga masih ada peluang untuk menumbuhkembangkan dan meningkatkannya untuk memberikan sumbangan bagi sukses hidup seseorang. Kecerdasan emosional sangat penting bagi seorang pegawai kepolisian dikarenakan pekerjaan polisi yang cenderung masuk keranah yang berbahaya sehingga diperlukan kecerdasan emosional pada setiap diri pegawai agar bisa bekerja lebih baik dan mampu membuat keputusan yang baik disaat mendesak.

Kecerdasan emosional menjadi sangat penting bagi pegawai kepolisian dikarenakan hal ini akan membantu pegawai kepolisian untuk mengambil tindakan yang tepat, menghindari emosi yang bisa berakibat fatal, kecerdasan spritual memiliki peran yang amat penting dalam peningkatan kinerja, pihak kepolisian saat ini sangat membutuhkan individu individu yang mampu bekerja dengan baik tanpa mencoret citra buruk instansi mereka, dengan karakter individu yang baik dan kecerdasan emosional yang mendukung akan membuat kinerja pegawai kepolisian akan semakin membaik sehingga nilai dan norma yang ditetapkan instansi akan berjalan dengan baik.

Demikian pula yang terjadi pada kinerja Pegawai Kepolisian Polrestabes Deli Tua terjadi beberapa masalah yang menyangkut kinerja pegawai hal hal tersebut adalah tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang menurun seperti, pengetahuan pegawai kepolisian tentang pekerjaannya yang dirasa masih memadai sehingga selalu membutuhkan arahan dari atasa atau senior mereka kurangnya pengetahuan pekerjaan, tentang tugas pekerjaan yang akan dilakukan, kurangnya Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan tingkat kemampuan dan kecepatan pegawai dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan kerja dirasa belum memadai, turunnya semangat kerja dan ketidakpatuhan terhadap aturan yang sudah ditetapkan. Kebanyakan dari hal tersebut terjadi karena karakter dari individu yang kurang mau belajar dari pengalaman dan tidak bisa mengontrol emosinya, sehingga hal hal tersebut bisa menurunkan kinerja pegawai kepolisian yang bisa berujung menjelekkkan nama instansi mereka.

Dengan berbagai permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan spritual Terhadap Kinerja Polisi di Kepolisian Polsek Deli Tua”**

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Dari latar belakang masalah yang sudah penulis kemukakan terdapat beberapa identifikasi masalah dari penelitian ini yang berhubungan dengan Kinerja diantaranya

1. Pengetahuan pegawai kepolisian tentang pekerjaannya yang dirasa masih belum memadai sehingga selalu membutuhkan arahan dari atasa atau senior mereka.
2. Kurangnya tingkat kemampuan dan kecepatan pegawai dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
3. Kurangnya Inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga sering terjadi penumpukan pekerjaan oleh para pegawai.

### **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi permasalahan tentang kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual yang mempengaruhi kinerja pegawai kepolisian

#### **1.3.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah berpengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Kepolisian Polsek Deli Tua.
2. Apakah berpengaruh kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai Kepolisian Polsek Deli Tua.
3. Apakah berpengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja pegawai Kepolisian Polsek Deli Tua.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kepolisian Polsek Deli Tua.
2. Untuk mengetahui apakah kecerdasan spritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kepolisian Polsek Deli Tua.
3. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kepolisian Polsek Deli Tua.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan spritual terhadap Kinerja pegawai kepolisian Polsek Deli Tua.

2. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada pihak atasan Polsek Deli Tua dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan Kinerja pegawainya.

3. Bagi Pihak Lain

Karya ilmiah ini dapat dijadikan pengetahuan dan bahan pertimbangan dalam penelitian berikutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada perkembangan selanjutnya pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.

Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka. Hasil penilaian kinerja karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut Riani (2012 :67) mengemukakan bahwa *job performance* atau kinerja adalah :Kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang trkait dengan tugas. Atau dengan kata lain kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Hasibuan (2014 :94) mengemukakan bahwa :“ Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu “.

Kinerja adalah merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja, dan semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka akan semakin besar pula kinerja dari karyawan yang bersangkutan.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja sebagai penentu kemampuan pegawai pastilah memiliki beberapa faktor untuk penilaiannya sehingga bisa dinilai apakah suatu kinerja pegawai tersebut baik atau tidak. Menurut Gibson.,*dkk.*, (Priansa,2018:270) ada tiga faktor penting yang mempengaruhi kinerja, yaitu variabel individu, variabel Psikologis, variabel organisasi. Sedangkan Menurut Juwairah (Riniwati,2016:177) ada empat faktor penting yang mempengaruhi kinerja, yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif.

Adapun menurut Tangkilisan (2015:172) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dan kepemimpinan yang efektif. Sedangkan menurut Wijayanto (2012:155) terdapat lima faktor yang mempengaruhi keterkaitan antara tujuan dan kinerja, yaitu komitmen terhadap tujuan yang ditetapkan, tingkat kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas, karakteristik tugas, dan budaya bangsa.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan atau prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas.

### **c. Tujuan Penilaian Kinerja**

Kinerja sebagai hasil kerja pegawai pasti memiliki tujuan untuk penerapannya, kinerja yang baik akan membuat pegawai lebih memahami tugas dan wewenang yang diberikan kepada mereka. Kinerja merupakan faktor penting dalam mempertahankan loyalitas pegawai, peningkatan promosi, Menurut Arianty.,*dkk.*, (2016:144) menyatakan penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan. Adapun Fahmi (2016:203) mendefinisikan penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Sementara itu, Menurut Rivai.,*dkk.*, (2014:406) mengemukakan penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2018:196) menyatakan penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya



Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil mereka kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan.

#### **d. Indikator Kinerja**

Sebuah standar dapat dianggap sebagai pengukur yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, untuk diperbandingkan. Secara umum standar berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran penilaian. Konsep keberhasilan kinerja dapat dilihat hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Koopmans (2014:121) mengemukakan indikator-indikator kinerja sebagai berikut

- a) Kinerja tugas, didefinisikan sebagai kemampuan dimana individu melakukan inti substantif atau teknis pusat pekerjaannya.
- b) Kinerja kontekstual, didefinisikan sebagai perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis di mana inti teknis harus berfungsi.
- c) Perilaku kerja kontraproduktif, didefinisikan sebagai perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi.

Sedangkan menurut Wirawan dalam Triasmoko (2014:4), setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria standar tersebut adalah sebagai berikut

- a) Kuantitatif (seberapa banyak), Ukuran Kuantitatif merupakan ukuran paling mudah disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
- b) Kualitatif (seberapa baik), Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai.
- c) Ketetapan Waktu, Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu. Penerapan pengukuran kinerja diperlukan sebagai standart apakah kinerja dari karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan.

Berbagai macam indikator di atas dapat disimpulkan indikator-indikator kinerja adalah adanya jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, kreatif, kerja sama, loyalitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan karyawan, semangat kerja, indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dampak, efektif, efisiensi, ketetapan waktu, produktivitas, dan keselamatan.

## **2.1.2 Kecerdasan Emosional**

### **a. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Setiap manusia pasti diberikan akal dan pikiran yang menjadi sumber kecerdasan, tanpa hal tersebut mustahil manusia bisa berfikir dengan baik. Akar kata emosi adalah *movere* yang artinya menggerakkan, bergerak, menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Goleman (2015:7) emosi pada dasarnya adalah dorongan

untuk bertindak dan rencana seketika untuk mengatasi suatu masalah, Goleman (2015:410) mengelompokkan emosi dalam golongan-golongan besar yaitu:

- a) Amarah:beringas, mengamuk, benci, jengkel, kesal hati, terganggu, rasa pahit, berang, tersinggung, bermusuhan dan barang kali yang paling hebat, tindak kekerasan dan kebencian patologis.
- b) Kesedihan:pedih, sedih, muram, suram, melankolis, mengasihi diri, kesepian, ditolak, putus asa, dan kalau menjadi patologis, depresi berat.
- c) Rasa takut:cemas, gugup, khawatir, waswas, perasaan takut sekali, waspada, tidak tenang, ngeri, kecut, sebagai patologi fobia dan panik.
- d) Kenikmatan:bahagia, gembira, riang, puas, riang, senang, terhibur, bangga, kenikmatan indrawi, takjub, rasa terpesona, rasa puas, rasa terpenuhi, kegirangan luar biasa senang sekali dan batas ujungnya.
- e) Cinta:penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, kemesraan, kasih.
- f) Terkejut:terkesiap, terkejut, takjub, terpana g. Jengkel:hina, jijik, muak, mual, tidak suka, mau muntah.
- g) Malu:malu hati, kesal hati, sesal, hina, aib dan hati hancur lebur  
Kecerdasan emosi merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain

Sedangkan Salovey dan Mayer (dalam Goleman, 2015:513) mendefinisikan kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan untuk memandu pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan dasar seseorang untuk mengenali dan menggunakan emosi.

Cherniss (2017:85) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk melihat dan mengekspresikan emosi, mengasimilasi emosi dalam pikiran, memahami dan bernalar dengan emosi, dan mengatur emosi dalam diri dan orang lain.

Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan individu dalam mengelola emosi meliputi kemampuan mengendalikan dorongan diri dan keinginan, mengontrol sikap dan perilaku. Sehingga individu dapat diterima di lingkungan sosial dan dapat mengenali perasaan orang lain.

#### **b. Aspek Aspek Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional merupakan sesuatu hal yang tidak bisa di nilai dengan cara yang biasa, dikarenakan kecerdasan emosional lebih kepada sikap dan perilaku. Ahli-ahli psikologi Sternberg dan Salovey telah menganut pandangan kecerdasan yang lebih luas, berusaha menemukan kembali dalam kerangka apa yang dibutuhkan manusia meraih sukses dalam kehidupannya. Aspek aspek kecerdasan emosi menurut Salovey dalam (Goleman, 2015:56) adalah sebagai berikut:

- a) **Mengenali Emosi Diri** Kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional, kemampuan memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Menurut John Mayer kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati.
- b) **Mengelola Emosi** Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.
- c) **Memotivasi Diri Sendiri** Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk motivasi diri sendiri dan untuk berkreasi. Motivasi menurut Myres dalam (Lusiawati, 2013:171) adalah suatu kebutuhan atau keinginan yang dapat memberi kekuatan dan mengarahkan tingkah laku.
- d) **Mengenali emosi orang lain** Kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional, merupakan keterampilan bergaul. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang

dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain.

- e) Membina Hubungan Seni membina hubungan sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Ini merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi.

Individu mampu menangani emosi orang lain membutuhkan kematangan dua keterampilan emosional lain, yaitu manajemen diri dan empati. Dengan landasan ini merupakan kecakapan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Adanya kemampuan sosial memungkinkan seseorang membentuk hubungan, untuk menggerakkan dan mengilhami orang, membina kedekatan hubungan, meyakinkan dan mempengaruhi, membuat orang lain merasa nyaman.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosi tidak didapatkan begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses pembelajaran. Terdapat beberapa faktor yang dapat membentuk kecerdasan emosi seseorang, yakni:

- a) Lingkungan Keluarga Lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama untuk mempelajari emosi. Pembelajaran emosi dimulai saat bayi dan terus berlanjut sepanjang kehidupan.
- b) Lingkungan Sosial Penyesuaian dengan tuntutan orang lain membutuhkan sedikit ketenangan dalam diri seseorang

Sedangkan Menurut Goleman (2015:6) terdapat lima dimensi atau komponen kecerdasan emosional (EQ) yang keseluruhannya diturunkan menjadi dua puluh lima kompetensi. Apabila kita menguasai cukup enam atau lebih kompetensi yang menyebar pada kelima dimensi (EQ) tersebut, akan membuat seseorang menjadi professional yang andal. Adapun lima dimensi atau komponen yang dimaksud adalah:

- a) Pengenalan diri (Self awareness), artinya mengetahui keadaan dalam diri, hal yang lebih disukai, dan intuisi. Kompetensi dalam dimensi pertama adalah mengenali emosi sendiri, mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri, dan keyakinan akan kemampuan sendiri.
- b) Pengendalian diri (self regulation), artinya mengelola keadaan dalam diri dan sumber daya diri sendiri. Kompetensi dimensi kedua ini adalah menahan emosi dan dorongan negatif, menjaga norma kejujuran dan integritas, bertanggung jawab atas kinerja pribadi, luwes terhadap perubahan, dan terbuka terhadap ide-ide serta informasi baru.
- c) Motivasi (Motivation), artinya dorongan yang membimbing atau membantu peraih atau tujuan. Kompetensi dimensi ketiga adalah dorongan untuk menjadi lebih baik, menyesuaikan dengan sasaran kelompok atau organisasi, kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan, dan kegigihan dalam memperjuangkan kegagalan dan hambatan.
- d) Empati (empathy), yaitu kesadaran akan perasaan, kepentingan, dan keprihatinan orang. Dimensi keempat terdiri dari kompetensi understanding others, developing others, customer service, menciptakan kesempatan-kesempatan melalui pergaulan dengan berbagai macam

orang, membaca hubungan antar keadaan emosi dan kekuatan hubungan suatu kelompok.

- e) Keterampilan social (social skills) artinya kemahiran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Diantaranya adalah kemampuan persuasi, mendengar dengan terbuka dan member pesan yang jelas, kemampuan menyelesaikan pendapat, semangat leadership, kolaborasi dan kooperasi, serta team building.

Jadi bisa disimpulkan bahwa dasar kecerdasan emosional adalah memiliki kesadaran untuk mempertahankan harga diri dan citra diri. Dua hal ini mempengaruhi bagaimana kita merasa dan bertindak baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam karir

#### **d. Ciri-ciri Kecerdasan Emosional**

Sebuah analisis tentang kecerdasan emosi terhadap ribuan pria dan wanita menunjukkan bahwa wanita rata-rata lebih sadar tentang emosi yang dimiliki. Artinya kecerdasan emosi yang dimiliki oleh pria dan wanita berbeda dan wanita lebih mampu mengontrol kondisi emosinya. Wanita lebih mudah bersikap empati, dan lebih terampil dalam hubungan antar pribadi, sedangkan pria lebih percaya diri dan optimis, mudah beradaptasi, dan lebih baik dalam menangani stress (Goleman, 2015:10). Individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi menurut (Goleman, 2015:43) memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Mampu memotivasi diri sendiri.
- b) Bertahan menghadapi frustrasi
- c) Mengendalikan dorongan hati



- d) Tidak melebih-lebihkan kesenangan
- e) Mengatur suasana hati.
- f) Berempati
- g) Berdoa

### **2.1.3 Kecerdasan spritual**

#### **a. Pengertian Kecerdasan spritual**

Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan dengan apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter atau prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian. Menurut Koenig dalam Montgomery dalam Cahyo Tri Wibowo (2015:3) kecerdasan 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.

Anwar & Gani (dalam Romadhotin Hidayah 20018:58) berpendapat bahwa kecerdasan spiritual merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang dalam menciptakan suatu pemahaman mendalam mengenai suatu hal yang bersifat eksistensial serta memiliki kemampuan untuk bertahan dalam segala kondisi dengan tetap menjaga semangat Zohar dan Marshal (dalam Romadhotin Hidayah 20018:58) menyatakan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai,

yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna.

Dari beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, konsep yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada konsep yang dikemukakan Zohar dan Marshall dalam Desty Sesiana Indriyani dan Hamidah Nayati Utami (2018;44) yang menyatakan bahwa Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna

#### **b. Manfaat Kecerdasan spritual**

Konsep kecerdasan spiritual pertama kali digagas oleh Dinar Zohar dan Ian Marshall (2000). Dengan riset komprehensif mereka membuktikan bahwa sesungguhnya kecerdasan manusia yang paling tinggi itu terletak pada kecerdasan spiritualnya. Dengan adanya kecerdasan ini, akan membawa seseorang untuk mencapai kebahagiaan yang hakiki

#### **c. Indikator Kecerdasan spritual**

Indikator yang dikemukakan dari Zohar dan Marshall dalam Desty Sesiana Indriyani dan Hamidah Nayati Utami (2018;44) yaitu :

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

- b) Kesadaran diri yang tinggi Kemampuan individu untuk mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk dirinya, yang mendorong individu untuk merenungkan apa yang dipercayai dan apa yang dianggap bernilai, berusaha untuk memperhatikan segala macam kejadian dan peristiwa dengan berpegang pada agama yang diyakininya.
- c) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan. Kemampuan individu dalam menghadapi penderitaan dan menjadikan penderitaan yang dialami sebagai motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik di kemudian hari.
- d) Kemampuan Untuk Menghadapi dan Melampaui Rasa Sakit. Kemampuan individu dimana di saat dia mengalami sakit, ia akan menyadari keterbatasan dirinya, dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan dan yakin bahwa hanya Tuhan yang akan memberikan kesembuhan.
- e) Kualitas Hidup yang Diilhami oleh Visi dan Nilai. Kualitas hidup individu yang didasarkan pada tujuan hidup yang pasti dan berpegang pada nilai-nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan tersebut.
- f) Keengganan Untuk Menyebabkan Kerugian yang Tidak Perlu. Individu yang mempunyai kecerdasan spiritual tinggi mengetahui bahwa ketika dia merugikan orang lain, maka berarti dia merugikan dirinya sendiri sehingga mereka enggan untuk melakukan kerugian yang tidak perlu.

- g) Berpikir secara Holistik Kecenderungan individu untuk melihat keterkaitan berbagai hal.
- h) Kecenderungan untuk bertanya mengapa dan bagaimana jika untuk mencari jawaban – jawaban yang mendasar. Kemampuan individu yang memiliki kemudahan untuk bekerja melawankonvensi dan tidak tergantung dengan orang lain.
- i) Menjadi Pribadi Mandiri Kemampuan dalam menyelesaikan segala urusan tanpa bantuan orang lain dan mampu berpegang teguh pada pendirian.

Emmons dalam Montgomery (dalam Cahyo Tri Wibowo 2015:6) mencoba untuk mendefinisikan unsur keceradasan 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 (dalam Cahyo Tri Wibowo 2015:6) 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 isuisu 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.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat hubungan antara teori para ahli dengan latar belakang masalah, maka peneliti akan melampirkan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian penulis.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

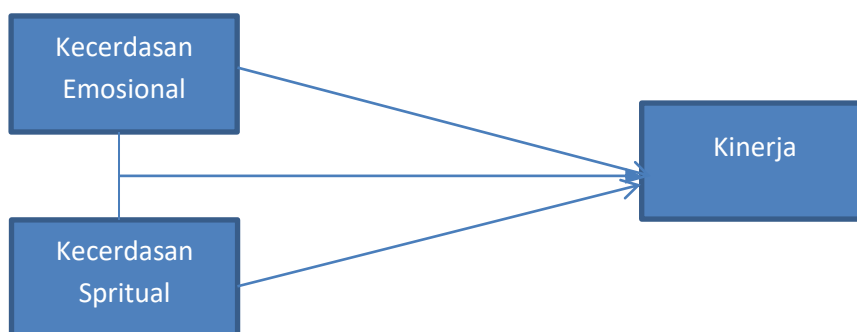
No	Nama/Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Junerti, dkk, 2021	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu
2	Suwandewi dan Trisnasari, 2022	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

		Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng	terhadap kinerja karyawan
3	Aryawan, dkk, 2018	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum BULOG Divisi Regional Jawa Tengah)	Berdasarkan analisis yang dilakukan penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi tingkat kinerja Karyawan Bulog Divre Jawa Tengah. Untuk itu dalam proses seleksi pegawai baru di masa yang akan datang diharapkan untuk memprioritaskan calon pegawai dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi. (2) Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bulog Divre Jawa Tengah, dengan demikian disimpulkan bahwa semakin mendukung karakteristik kepribadian untuk produktif maka semakin tinggi kinerja
4	Dewi, dkk, 2022	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan spritual dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Khrisna Darma Adipala	Dari hasil penelitian diperoleh hasil: (1) kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala. (2) kecerdasan spritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala. (3) lingkungan kerjaberpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala

Sumber : Junerti, dkk (2021). Suwandewi dan Trisnasari (2022). Aryawan, dkk (2018). Dewi, dkk (2022). Diolah oleh peneliti 2023.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Hurriyati (2015:79) memberikan pengertian tentang kecerdasan spritual sebagai berikut Kecerdasan spritual merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman, semakin baik kecerdasan spritual makan semakin baik pula kinerja individu tersebut di perusahaan , dengan karakteristik yang baik maka karyawan akan mempersepsikan pekerjaan mereka dengan baik, sehingga mau menerima perubahan , mutasi atau hal hal baru yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. hasil penelitian oleh Gaffar ,dkk (2017) menyatakan bahwa kecerdasan spritual secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, dan sejalan juga dengan peneltian oleh Hidayat dan Corvina (2014) yang menyatakan bahwa kecerdasan spritual secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Gambaran dari hubungan masing masing variabel akan dijelaskan pada kerangka konseptual di gambar 1. dibawah ini.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## **2.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis penelitian ini adalah

1. H1: Terdapat pengaruh signifikan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja
2. H2: Terdapat pengaruh signifikan Kecerdasan spritual kerja dengan Kinerja
3. H3: Terdapat pengaruh signifikan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan spritual kerja dengan Kinerja