

ISBN : 978-602-8557-31-3



PROSIDING

**SEMINAR NASIONAL
& KONFERENSI**

FORUM MANAJEMEN INDONESIA (FMI) KE - 9

Penguatan Daya Saing Melalui Inovasi, Manajemen Pengetahuan, dan Jejaring



SEMARANG & KARIMUNJAWA , 8 - 10 NOVEMBER 2017



**FORUM MANAJEMEN INDONESIA
KORWIL JAWA TENGAH**

SEKRETARIAT :

- Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro Gedung A Kampus FEB UNDIP
Tembalang Semarang
- Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Stikubank (UNISBANK)
Jl. Kendeng V Bendan Ngisor Semarang

ISBN : 978-602-8557-31-3



9 78 - 6 0 2 - 8 5 5 7 - 3 1 - 3



ISBN : 978-602-8557-31-3

**PROSIDING
SEMINAR NASIONAL
& KONFERENSI**

FORUM MANAJEMEN INDONESIA (FMI) KE-9

Penguatan Daya Saing Melalui Inovasi, Manajemen Pengetahuan, dan Jejaring

Patra Semarang Hotel & Convention, 8 November 2017

DAFTAR REVIEWER

1. Prof. Dr. Augusty Tae Ferdinand, MBA (UNDIP)
2. Prof. Christantius Dwiatmadja, SE, ME, Ph.D (UKSW)
3. Prof. Dr. Suliyanto, MM (UNSOED)
4. Dr. Harjum Muharam, SE, M.Si (UNDIP)
5. Dr. Mutamimah, M.Si (UNISSULA)
6. Dr. Bambang Sudiyatno, M.M. (UNISBANK)
7. Dr. Euis Soliha, SE, M.Si (UNISBANK)
8. Dr. Berta Bekti Retnawati, SE,MS (UNIKA)
9. Olivia Fachrunnisa, Ph.D (UNISSULA)
10. Dr. Sih Darmi Astuti, M.Si (UDINUS)
11. Dra. Amie Kusumawardhani, M.Sc., Ph.D (UNDIP)
12. Dr. Alimuddin Rizal Rivai, M.M. (UNISBANK)
13. Dr. Budhi Cahyono, SE, MSi (UNISSULA)
14. Dr. Tri Purwani, M.M (UNAKI)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'amin. Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga acara Seminar Nasional dan Konferensi FMI Ke-9 dapat terselenggara. Seminar Nasional dan Konferensi Ke-9 ini diselenggarakan oleh FMI Korwil Jawa Tengah bekerjasama dengan Co Host 16 Institusi: UNDIP, UNISBANK, UKSW, UNISSULA, USM, UNNES, UNAKI, UDINUS, UNSOED, STIE BANK BPD, UNIKA Soegijapranata, UNTAG Semarang, UNIKAL, Universitas Flores, Universitas Mahendradatta Bali.

Adapun peserta Konferensi sebanyak 371 artikel yang ditulis oleh para akademisi maupun praktisi dari berbagai daerah. Jumlah Institusi yang mengikuti Konferensi ini sebanyak 128 Institusi dari seluruh wilayah Indonesia.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak dan seluruh rekan-rekan panitia yang telah menyiapkan segala sesuatunya hingga acara ini terselenggara. Terimakasih pula kepada Narasumber pada acara Seminar maupun pada peserta Konferensi yang telah mengirimkan naskah ilmiahnya untuk kegiatan ini.

Semarang, 8 November 2017

Panitia

NO.ID	JUDUL	PENULIS	HLM
	KARYAWAN:PERSPEKTIF MANAJEMEN DAN AGEN ASURANSI DI JAWA TENGAH	Berta Bekti Retnawati	
37	PENGARUH ELECTRONIC WORD OF MOUTH PADA SOCIAL MEDIA INSTAGRAM TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN WHAT'S UP CAFE BURANGRANG BANDUNG	Iffatul Habibah Ai Lili Yuliati	36
38	ANALISIS TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Y DI PROVINSI BANTEN SERTA FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA	Nafiuddin	37
39	BRAND TRUST PADA BRAND LOYALTY JASA PENERBANGAN	Nuruni Ika Kusuma W Mei Retno Adiwaty	38
40	PENGARUH MANAJEMEN LABA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DENGAN KUALITAS AUDIT DAN UKURAN PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI	Aprih Santoso Rahmatya Widyaswati	39
41	PERTUMBUHAN MASYARAKAT KELAS MENENGAH INDONESIA: PELUANG DAN TENTANGAN BAGI UKM	Nurhajati	40
42	AKSELERASI PENINGKATAN KINERJA INDUSTRI KREATIF MELALUI PERAN HUMAN CAPITAL DAN CUSTOMER CAPITAL	Gendut Sukarno Kustini	41
43	ANALISIS APBD KABUPATEN / KOTA JAWA TIMUR	Aang Afandi Andi Kusuma Indrawan Basuki Rachmat	42
44	ANALISIS KEPUASAN PELANGGAN ATAS KUALITAS PELAYANAN PT. TUNAS ARMINDO WISATA	Afrizal Dwi Prasetyo Nalal Muna	43
45	PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Ega Leovani	44
46	ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA NILAI PERUSAHAAN (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN PERBANKAN)	Kartika Dewi Sri Susilowati	45
47	DETERMINAN STRUKTUR MODAL DAN KEPEMILIKAN ASING PADA PERUSAHAAN INFRASTRUKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA	Yudhia Mulya Edhi Asmirantho	46
48	DAMPAK KREDIT DAN MAKROEKONOMI TERHADAP STABILITAS BANK PEMBANGUNAN DAERAH DI INDONESIA	Michael Hadjaat Rizky Yudaruddin	47
49	ANALISIS SWOT PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI INDONESIA DALAM MERUMUSKAN STRATEGI PENGUATAN DAYA SAING	Imelda Junita	48
50	PENYUSUNAN PETA JALAN PENELITIAN MANAJEMEN RANTAI PASOK	Sherlywati	49
51	PENGARUH SERVICE EXPERIENCE PADA BRAND ATTITUDE: KEPUASAN PELANGGAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI	Rully Arlan Tjahyadi	50
52	THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND MULTIDIMENSIONAL COMMITMENT ON SERVICE QUALITY OF CUSTOMER-CONTACT EMPLOYEE	Yunita Christy Rully Arlan Tjahyadi	51
53	LONG TERM RELATIONSHIP AMONG THE ASIAN'S STOCK MARKET & JAKARTA COMPOSITE INDICES	Alvinatta Santoso Ignatius Roni Setyawan	52
54	ANALISIS LEVERAGE SEBAGAI MEDIASI PENGARUH MANAGERIAL OWNERSHIP DAN INVESTMENT OPPORTUNITY SET TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (STUDI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA)	Sugeng Sulistiono Yusna	53
55	STRATEGI PENGUATAN DAYA SAING USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM) SONGKET MENGHADAPI ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC)	Putri Anggreni Ni Wayan Suartini	54
56	ANALYSIS KECERDASAN KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI	Martaleni Wellington	55

ANALISIS KECERDASAN KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Martaleni dan Wellington

Martalenikulin65@gmail.com

pgwelly@gmail.com/+628132657320

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gajayana Malang

PT Adiputro Wirasejati Malang

ABSTRAK

Semakin pesatnya perkembangan pengetahuan dan teknologi, mendorong perusahaan untuk mengikuti perkembangan tersebut, bila ingin terus eksis dalam persaingan usaha yang semakin ketat. Perekrutan dan pembinaan Sumber daya manusia (SDM) yang tepat merupakan keniscayaan bagi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan. Pengembangan strategi pengelolaan SDM juga harus dilakukan, agar SDM yang direkrut bisa optimal diarahkan untuk tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dan dampaknya pada kinerja karyawan dengan di moderasi oleh kepuasan kerja. Adapun obyek yang diteliti dalam penelitian ini adalah PT Adiputro Wirasejati tepatnya pada Departemen Persediaan. Berdasarkan analisis data, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, kepuasan kerja juga mampu memperkuat hubungan kepuasan emosional dan kepuasan spiritual terhadap kinerja karyawan secara signifikan .

Kata kunci: Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja, kinerja

ANALYSIS KECERDASAN KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Martaleni
Martalenikulin65@gmail.com
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gajayana Malang
Wellington
pgwelly@gmail.com/+628132657320
PT Adiputro Wirasejati Malang

Abstrak:

Semakin pesatnya perkembangan pengetahuan dan teknologi, mendorong perusahaan untuk mengikuti perkembangan tersebut, bila ingin terus eksis dalam persaingan usaha yang semakin ketat. Perekrutan dan pembinaan Sumber daya manusia (SDM) yang tepat merupakan keniscayaan bagi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan. Pengembangan strategi pengelolaan SDM juga harus dilakukan, agar SDM yang direkrut bisa optimal untuk tujuan sebuah organisasi. Pada Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis kecerdasan emosional dan spiritual dan dampaknya pada kinerja karyawan dengan di moderasi oleh kepuasan kerja. Adapun obyek penelitian adalah PT Adiputro Wirasejati tepatnya pada Departemen Persediaan. Temuan penelitian menjelaskan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berdampak signifikan dalam meningkatnya kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, kepuasan kerja juga mampu memperkuat hubungan kepuasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Keywords: Kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang saat ini semakin berkembang pesat, setiap perusahaan dituntut untuk mampu berkembang dan berinovasi sesuai kebutuhan pasar. Hal ini pula yang menyebabkan kebutuhan akan kualitas faktor-faktor produksi juga semakin berkembang. Salah satu faktor produksi yang sangat penting terhadap kelangsungan hidup sebuah perusahaan adalah tenaga kerja.

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang secara langsung maupun tidak langsung menjalankan kegiatan produksi. Proses seleksi dalam perekrutan tenaga kerja juga tidak dapat dianggap remeh, karena hasil perekrutan akan memberikan kontribusi untuk menentukan arah perkembangan perusahaan. Setiap perusahaan pasti ingin terus berkembang dan bertumbuh menjadi perusahaan besar yang dapat terus bertahan dan menjadi pilihan utama dari *customer*. Hal ini yang mendorong perlunya penyediaan SDM yang berkualitas untuk hasil yang berkualitas pula.

Perusahaan harus dapat mengambil keputusan yang tepat dalam hal strategi di bidang perekrutan karyawan agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah, bagaimana mengelola sumber

daya manusia untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Kepuasan kerja dari karyawan juga harus menjadi perhatian dari pihak perusahaan. Hal ini sangat berkaitan dengan *output* yang akan dikeluarkan oleh karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja dari karyawan memang berbeda-beda, hal tersebut dikarenakan setiap manusia memiliki ukuran kepuasan tersendiri. Akan tetapi perusahaan dapat mempertimbangkan dan menarik sebuah kesamaan harapan dari para karyawan, sehingga di satu sisi harapan karyawan juga bisa terpenuhi dan di sisi lain target perusahaan dapat tercapai.

Kecerdasan emosional merupakan gambaran kompetensi seseorang dalam mengendalikan emosi dengan suatu tindakan sehingga menghasilkan sesuatu yang dapat diterima (Salovey dan Mayer, dalam Respati *et al.*, 2007). Apabila seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, dimungkinkan seseorang tersebut untuk lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya.

untuk menerima emosi, memahami informasi dari emosi, dan mampu mengatur emosi.

Selain kecerdasan intelektual dan emosional, Zohar dan Marshall (2007:36) menggunakan istilah kecerdasan lain, yaitu kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual merupakan suatu kecerdasan yang memfungsikan kecerdasan intelektual dan emosional secara efektif dan beranggapan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi.

Kecerdasan emosional dan spiritual sebenarnya menjadi variabel yang menarik untuk diteliti lebih dalam karena telah banyak penelitian serupa yang menganggap bahwa dua kecerdasan ini juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan pengembangan strategi dalam hal perekrutan maupun pembinaan karyawan, agar ke depannya tidak hanya berfokus pada kecerdasan intelektual dan *skill* semata.

PT Adiputro Wirasejati yang saat ini bergerak di bidang karoseri, dengan keunggulan bersaing di level nasional, akan terus melakukan inovasi dalam menciptakan produk-produk yang “*SENANTIASA TERDEPAN*”, sesuai motto dari perusahaan ini. Oleh sebab itu dibutuhkan SDM yang mampu mengisi ataupun menggantikan posisi-posisi yang diperlukan untuk menunjang pencapaian target perusahaan. Sehingga timbul kebutuhan akan SDM yang tidak hanya memiliki kompetensi dan kecerdasan intelektual yang baik, tetapi juga memiliki kecerdasan emosional serta spiritual yang mumpuni. Selain itu besar harapan dari perusahaan, bahwa karyawan juga memiliki kepuasan saat bekerja agar ada hubungan yang bersifat mutualisme, sehingga tercipta atmosfer kerja yang baik di lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual dalam diri karyawan PT Adiputro Wirasejati terhadap kinerjanya dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat keberhasilan yang diperoleh seseorang selama waktu tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan. Mangkunegara (2009:67), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara Sedarmayanti (2011:260) berpendapat bahwa kinerja merupakan *performance* dari hasil kerja seorang pegawai. Suatu proses manajemen dalam sebuah organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat dibuktikan secara

nyata dan terukur. Wibowo (2010:7) memaknai kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai dari pekerjaan yang dilakukan tersebut. Gilbert (1977), yang dikutip Notoatmodjo (2009:124) menyatakan bahwa kinerja merupakan apa yang diperoleh seseorang dari tugas dan fungsinya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam suatu periode tertentu.

Adapun indikator-indikator dari kinerja antara lain, yaitu (1) Kualitas kerja yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan; (2) Kuantitas kerja, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.; (3) Pelaksanaan tugas, merupakan seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat; dan (4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan, merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh sebuah institusi atau organisasi (Mangkunegara 2009:75).

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dapat ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Mangkunegara (2009:67) menyampaikan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi tingkatan kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor utama dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan. Penilaian kinerja seseorang sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara menyeluruh. Menurut Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Umam (2010:190-191), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah sebuah cara mengukur kontribusi seorang karyawan pada sebuah organisasi tempat mereka menjalankan tugas. Kinerja individual dapat diukur, dimana tingkat individu, ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seorang karyawan. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seorang individu dan bagaimana sumbangan mereka terhadap pencapaian target individual, tim, departemen dan institusi serta penegakan nilai dasarnya.

Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) dilontarkan pertama kali oleh psikolog Peter Salovey dari *Harvard University* dan John Mayer dari *University of New Hampshire* pada tahun 1990 untuk menerangkan

kualitas emosi yang tampaknya penting bagi sebuah keberhasilan. Salovey dan Mayer menyatakan bahwa kecerdasan emosional/ *Emotional Intelligence* (EI) sebagai bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan dalam memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, tidak bersifat menetap, dan dapat berubah-ubah setiap saat (dinamis).

Keterampilan *Emotional Intelligence* bukanlah lawan keterampilan *Intelligence Quotient* atau keterampilan kognitif, istilah keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun di dunia nyata. Gardner dalam bukunya yang berjudul "*Frame Of Mind*", menyatakan bahwa bukan hanya satu jenis kecerdasan monolitik yang utama untuk meraih kesuksesan dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuh varietas penting yaitu linguistik, matematika, spasial, kinestetik, musik, interpersonal dan intrapersonal.

Menurut Robbins (2008:335), kecerdasan emosional adalah kemampuan seorang individu dalam mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional.

Menurut Davies dalam Casmini (2007:17) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain, membedakan satu emosi dengan lainnya, dan menggunakan emosi tersebut untuk menuntun proses berpikir serta perilaku seseorang. Kemampuan ini merupakan kemampuan yang unik yang terdapat dalam diri seseorang, sehingga hal ini merupakan sesuatu yang amat penting dalam kemampuan psikologis seseorang.

Goleman (2009:58), menjelaskan bahwa indikator-indikator kecerdasan emosional ditentukan oleh: (1) Mengenali Emosi Diri, kemampuan seseorang yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. Kemampuan mengenali diri sendiri meliputi kesadaran diri; (2) Mengelola Emosi, merupakan kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan, ketersinggungan dari akibat-akibat yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar. Seseorang yang buruk kemampuannya dalam ketrampilan ini akan terus menerus melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Kemampuan mengelola emosional meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan kembali; (c)

Memotivasi Diri Sendiri, kemampuan seseorang dalam mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri sendiri. Seorang individu yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun dalam pekerjaannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi diri seseorang, yaitu menahan diri terhadap kepuasan terhadap sesuatu dan mengendalikan dorongan hati. Kemampuan ini meliputi pengendalian dorongan hati, kekuatan berpikir positif dan optimis; (d) Empati, mengenali emosi orang lain atau disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan ketrampilan dasar dalam bersosialisasi. Seorang yang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang lain dan (e) Membina Hubungan Sosial, seni membina hubungan sosial merupakan suatu keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi ketrampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan (*leadership*) dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan seseorang tidak hanya dilihat dari kecerdasan intelektualnya saja, akan tetapi juga dari kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritualnya. Setelah kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi maka ditemukan kecerdasan yang ketiga yaitu kecerdasan spiritual yang diyakini sebagai kecerdasan yang mampu memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif dan kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang tertinggi (Zohar dan Marshall, 2007).

Zohar dan Marshall (2007:4) mengartikan kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, (*value*) yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan kehidupan manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain. Nilai-nilai kecerdasan spiritual berdasarkan dimensi-dimensi kecerdasan spiritual, yaitu (a) Mutlak jujur, kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis adalah mutlak jujur, yaitu berkata benar dan konsisten akan kebenaran. Ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha; (b) keterbukaan, merupakan sebuah hukum alam di dunia bisnis, maka logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik; (c) Pengetahuan diri, pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan sebuah usaha karena dunia usaha sangat

memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik; (d) Fokus pada kontribusi, dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi daripada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusi; (e) Spiritual non dogmatis, komponen ini merupakan nilai kecerdasan spiritual dimana di dalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, sertakemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

Faktor-faktor yang memengaruhi kecerdasan spiritual menurut Zohar dan Marshall (2007:35-83) yaitu:

a. Sel Saraf Otak

Otak menjadi jembatan antara kehidupan bathin dan lahiriah seseorang. Ia mampu menjalankan semua ini karena bersifat kompleks, luwes, adaptif dan mampu mengelola diri. Menurut penelitian yang dilakukan pada era 1990-an dengan menggunakan WEG (*Magneto-Encephalo-Graphy*) membuktikan bahwa osilasi sel saraf otak pada rentang 40 Hz merupakan basis bagi kecerdasan spiritual seseorang.

b. Titik Tuhan (*God Spot*)

Dalam peneltian Rama Chandra menemukan adanya bagian dalam otak, yaitu lobus temporal yang meningkat ketika pengalaman religius atau spiritual berlangsung. Dia menyebutnya sebagai titik Tuhan. Artinya Titik Tuhan memainkan peran biologis yang menentukan dalam pengalaman spiritual. Namun demikian, titik Tuhan bukan merupakan syarat mutlak dalam kecerdasan spiritual. Perlu adanya integrasi antara seluruh bagian otak, seluruh aspek dari dan seluruh segi kehidupan.

Kepuasan Kerja

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Husein (2008:213), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Demikian Marihot (2009:290) menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan

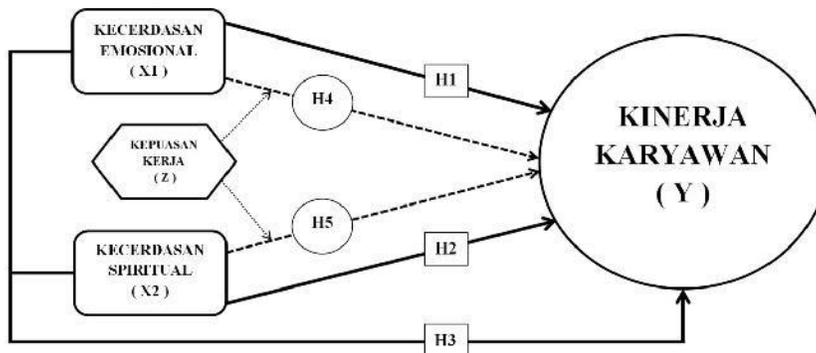
Hal ini di sebabkan kepuasan kerja seseorang dapat memengaruhi perilaku kerjanya seperti malas, rajin, produktif, dan lain sebagainya, atau mempunyai hubungan beberpa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Sementara Hani (2007:193), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dari definisi- definisi tersebut, dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2008:202), adalah (a) Menyenangi pekerjaannya; (b) Mencintai pekerjaannya; (c) Moral kerja; (d) Kedisiplinan dan (e) Prestasi kerja.

Karyawan memerlukan interaksi dengan teman kerja dan atasannya, mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan, mencapai standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering tidak ideal. Hal ini berarti bahwa penilaian karyawan tentang kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri-ciri elemen pekerjaan yang kompleks. Wibowo (2007:309), menjelaskan dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu (a) *Single global rating*, merupakan tidak lain dengan minta individu merespon atas satu pertanyaan seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara "*Highly Satisfied*" dan "*Highly Dissatisfied*" dan (b) *Summation score*, yaitu mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan teman sekerja. Faktor ini diperingkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan job satisfaction score secara menyeluruh.

Dari penjelasan tersebut, dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah fenomena yang subjektif dan individual, mungkin kuesioner merupakan ukuran yang paling sesuai. Meskipun demikian penting sekali menyadari adanya keterbatasan tertentu dari cara ini dalam mendapatkan data tentang kepuasan kerja. Sejumlah masalah yang timbul oleh pengukuran melalui kuesioner tersebut berkaitan dengan ketepatan tanggapan. Walaupun karyawan tidak memberikan jawaban yang menyenangkan secara sengaja, sejumlah variabel situasional dapat memengaruhi, baik sejauh mana karyawan mau memahami pertanyaan tersebut maupun sejauh mana karyawan mau benar-benar berterus terang dalam menjawab.

Berdasarkan pada kajian teoritis, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagaimana terlihat pada

Gambar 1 berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H1: Variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel kinerja karyawan.
- H2: Variabel kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel kinerja karyawan.
- H3: Variabel kecerdasan emosiona dan kecerdasan spiritua secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Variabel kinerja karyawan.
- H4: Variabel kepuasan kerja mampu secara signifikan memoderasi pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap Variabel kinerja karyawan.
- H5: Variabel kepuasan kerja mampu secara signifikan memoderasi pengaruh variabel kecerdasan spiritua) terhadap Variabel kinerja karywan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penlitian korelasional yang bertujua untuk mengetahui dan mengkaji hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menyertakan peran dari variabel moderasi. PT Adiputro Wirasejati yang berlokasi di Jl. Balarjosari 35, Karanglo-Malang, menjadi obyek penelitian dalam penelitian ini. Sebanyak 47 sampel diambil dari jumlah keseluruhan karyawan, khusus pada Departemen Persediaan. Metode pengmpulan data yang digunakan adalah dengan instrumen kuesioner. Menurut Sugiono (2009:142) bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden ditentukan untuk dijawab. Selanjutnya kuesioner akan diukur dengan menggunakan skala Likert, menurut Sugiyono (2009:86), skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau

sekelomnpok orang tentang fenomena sosial. Adapun dalam penelitian ini menggunakan skala 1 sampai 5 (lima pilihan), dengan kategori “sangat tidak setuju” sampai dari “sangat setuju”.

Teknik analisis data yang digunkan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *Multiple Regression* sebagai uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) serta *Moderated Multiple Regression (MRA)* sebagai uji analisis jalurnya. Perhitungan dalam analisis data dengan bantuan komputer menggunakan *software SPSS*.

PROFIL RESPONDEN

Dalam penelitian ini, populasi yang ada di Departemen Persediaan PT Adiputro Wirasejati berjumlah 47 orang. Karena jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka peneliti akan menggunakan seluruh jumlah populasi dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini keseluruhannya berjenis kelamin laki-laki, dengan rentang usia 18-49 tahun. Dengan latar belakang pendidikan sebagian besarnya adalah lulusan SMK. Adapun alasan dipilihnya Departemen Persediaan sebagai obyek penelitian adalah dikarenakan Departemen Persediaan adalah departemen yang dianggap mampu mewakili hampir keseluruhan karakteristik departemen yang ada di perusahaan ini. Hal tersebut dikarenakan Departemen Persediaan sendiri terdiri dari beberapa gabungan gudang yang melayani kebutuhan departemen lain sesuai kebutuhannya.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana instrument yang digunakan dapat mengukur apa yang ingin diukur. Tingkat kevalidan dikatakan tinggi jika instrument penelitian memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan pengukuran.

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat dilihat hasil uji validitas dari tiap indikator untuk masing-masing

Tabel 1

Hasil Uji Validitas			
Indikator	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Mengenali emosi diri (X1.1)	0.673	0.288	Valid
Mengelola emosi (X1.2)	0.806	0.288	Valid
Memotivasi diri sendiri (X1.3)	0.703	0.288	Valid
Empati (X1.4)	0.790	0.288	Valid
Membina hubungan sosial (X1.5)	0.701	0.288	Valid
Mutlak jujur (X2.1)	0.804	0.288	Valid
Keterbukaan (X2.2)	0.515	0.288	Valid
Pengetahuan diri (X2.3)	0.849	0.288	Valid
Fokus pada kontribusi (X2.4)	0.684	0.288	Valid
Spiritual dogmatis (X2.5)	0.680	0.288	Valid
Menyenangi pekerjaannya (Z1)	0.741	0.288	Valid
Mencintai pekerjaannya (Z2)	0.518	0.288	Valid
Moral kerja (Z3)	0.648	0.288	Valid
Kedisiplinan (Z4)	0.632	0.288	Valid
Prestasi kerja (Z5)	0.782	0.288	Valid
Kualitas (Y1)	0.795	0.288	Valid
Kuantitas (Y2)	0.814	0.288	Valid
Pelaksanaan tugas (Y3)	0.788	0.288	Valid
Tanggung jawab (Y4)	0.395	0.288	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbachs Alpha</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0.787	Reliabel
Kecerdasan Spiritual (X2)	0.760	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.687	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.662	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

variabel. Dapat dinyatakan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitungnya $>$ r tabelnya (0.288).

Dari Tabel 2 dapat dilihat hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dapat dinyatakan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena memiliki nilai *Cronbachs Alpha* $>$ (0.600).

Analisis Uji t (Parsial)

Tabel 3
Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Significance
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.333	.524			.635	.529
X1	.276	.134	.261		2.056	.046
X2	.605	.141	.546		4.295	.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 3, maka dapat dinyatakan bahwa:

1. Tingkat signifikansi dari Variabel X1 (kecerdasan emosional) sebesar $0.046 < \alpha (0.05)$, maka kecerdasan emosional secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H1 diterima.
2. Tingkat signifikansi dari Variabel X2 (kecerdasan spiritual) sebesar $0.000 < \alpha (0.05)$, maka kecerdasan spiritual secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H2 diterima.

Tabel 4

Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1					
Regression	4.452	2	2.226	25.006	.000^a
Residual	3.917	44	.089		
Total	8.370	46			

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Moderasi X1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Significance
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.511	.619			4.055	.000
X1	.056	.133	.058		.420	.676
Z	.263	.223	.243		1.178	.245
X1Z	.137	.035	.917		3.967	.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Analisis Moderasi Regresi/MRA (Moderated Regression Analysis)

Berdasarkan Tabel 5, maka diperoleh persamaan regresi moderasi:

$$Y = 2.511 + 0.056X1 + 0.263Z + 0.137X1Z$$

Dari persamaan regresi moderasi di atas, maka dapat diartikan bahwa:

- Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas, variabel moderasi, dan variabel bebas yang termoderasi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan, yang nilainya diprediksi oleh kecerdasan emosional (X1), kepuasan kerja (Z), dan kecerdasan emosional yang termoderasi kepuasan kerja (X1Z).
- α = 2.511 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja karyawan (Y). Jika variabel bebas kecerdasan emosional (X1) dan variabel moderasi kepuasan kerja (Z), serta variabel kecerdasan emosional yang termoderasi kepuasan kerja (X1Z) mempunyai nilai sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 2.511.
- β_1 = 0.056 merupakan *slope* atau koefisien arah variabel kecerdasan emosional (X1) yang memengaruhi kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi β_1 sebesar 0.056 dengan tanda positif. Jika kecerdasan emosional (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai dari kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.056, *ceteris paribus*.
- β_2 = 0.263 merupakan *slope* atau koefisien arah variabel kepuasan kerja (Z) yang

memengaruhi kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi β_2 sebesar 0.263 dengan tanda positif. Jika kepuasan kerja (Z) mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai dari kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.263, *ceteris paribus*.

β_3 = 0.137 merupakan koefisien arah variabel kecerdasan emosional yang termoderasi dengan kepuasan kerja (X1Z) yang memengaruhi kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi β_3 sebesar 0.137 dengan tanda positif. Jika kecerdasan emosional yang termoderasi kepuasan kerja (X1Z) mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai dari kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.137, *ceteris paribus*.

Hasil moderasi Kepuasan Kerja kepada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari Tabel 5, yang menunjukkan nilai signifikansi uji MRA X1Z sebesar $0.000 < e (0.050)$ dan koefisien β_3 positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mampu meningkatkan/memperkuat pengaruh kecedasan emosional terhadap kinerja karyawrn atau H4 diterima.

Berdasarkan Tabel 6, maka diperoleh persamaan regresi moderasi:

$$Y = 0.60 + 0.186X2 + 0.282Z + 0.103X2Z$$

Dari persamaan regresi moderasi di atas, maka dapat diartikan bahwa:

- Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas, variabel moderasi, dan variabel bebas yang termoderasi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan, yang nilainya diprediksi oleh kecerdasan emosional (X1), kepuasan

kerja (Z), dan kecerdasan spiritual yang termoderasi kepuasan kerja (X2Z).
 α = 0.60 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja karyawan (Y). Jika variabel bebas kecerdasan spiritual (X2) dan variabel moderasi kepuasan kerja (Z), serta variabel kecerdasan spiritual yang termoderasi kepuasan kerja (X2Z) mempunyai nilai sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 0.60.
 β_1 = 0.186 merupakan *slope* atau koefisien arah variabel kecerdasan spiritual (X2) yang memengaruhi kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi β_1 sebesar 0.186 dengan tanda positif. Jika kecerdasan spiritual (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai dari kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.186, *ceteris paribus*.
 β_2 = 0.282 merupakan *slope* atau koefisien arah variabel kepuasan kerja (Z) yang memengaruhi kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi β_2 sebesar 0.282 dengan tanda positif. Jika kepuasan

kerja (Z) mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai dari kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.282, *ceteris paribus*.

β_3 = 0.103 merupakan *slope* atau koefisien arah variabel kecerdasan spiritual yang termoderasi kepuasan kerja (X2Z) yang memengaruhi kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi β_3 sebesar 0.103 dengan tanda positif. Jika kecerdasan spiritual yang termoderasi kepuasan kerja (X2Z) mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai dari kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.103, *ceteris paribus*.

Hasil moderasi Kepuasan Kerja kepada pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari Tabel 6, yang menunjukkan nilai signifikansi uji *MRA* X2Z sebesar $0.001 < e (0.05)$ dan koefisien β_3 positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mampu meningkatkan/memperkuat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan atau H5 diterima.

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Moderasi X2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Significance
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.060	.536			.113	.911
X2	.186	.135	.176		1.374	.176
Z	.282	.131	.261		2.159	.036
X2Z	.103	.028	.462		3.614	001

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Pembahasan

Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji t pada hipotesis pertama dapat dilihat pada tabel 4.7, yang menunjukkan nilai signifikansi $0.046 < 0.05$. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan Departemen Persediaan PT Adiputro, maka akan semakin baik kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Wibowo (2015) dan Marpaung (2013), kedua penelitian tersebut juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu menurut King (2011) dalam Wibowo (2015), kecerdasan emosional adalah salah satu prediktor dari kinerja. Selain itu indikator dari kuesioner yang ada

menunjukkan empati sebagai indikator yang paling tinggi rata-ratanya. Hal ini memang sudah menjadi budaya kerja yang nampak dalam aktivitas pekerjaan, dimana saat ada teman sesama karyawan yang mengalami suatu kecelakaan kerja, maka teman yang lain akan segera menolong satu sama lain.

Kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji t pada hipotesis kedua dapat dilihat pada tabel 4.7, yang menunjukkan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan spiritual karyawan Departemen Persediaan PT Adiputro, maka akan semakin baik kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Supriyanto & Troena (2012), yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja. Dijelaskan pula bahwa kecerdasan spiritual mutlak diperlukan, karena dengan bekal kecerdasan spiritual yang baik maka tingkah laku dan perilaku secara otomatis akan terkontrol dan terhindar dari perbuatan tercela. Kecerdasan emosional ditandai dengan adanya keterbukaan atau transparansi dalam bekerja, secara tidak langsung juga menuntut adanya kejujuran saat bekerja. Hal ini sangatlah diperlukan terutama pada Departemen Persediaan, karena peran departemen ini adalah untuk melakukan *quality control* terhadap bahan baku yang akan digunakan. Selain itu, departemen ini juga memiliki peran untuk menyimpan dan mengatur aliran barang, sehingga keterbukaan dan kejujuran sangatlah diperlukan untuk menghindari tindakan-tindakan yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dari tabel 4.7 juga diketahui bahwa nilai *Standardized Coefficients* kecerdasan emosional (0.261) < kecerdasan spiritual (0.546), hal tersebut berarti bahwa di Departemen Persediaan PT Adiputro, pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan lebih dominan. Hasil yang sama ditunjukkan dalam penelitian Wijaya (2014). Berbeda dengan penelitian Wibowo (2015), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional lebih dominan daripada kecerdasan spiritual. Zohar dan Marshall (2007), menyatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi yang mampu memfungsikan kecerdasan intelektual dan emosional secara efektif.

Akan tetapi, Ardana (2013), menyatakan sebuah hasil penelitian berbeda. Dalam penelitiannya diungkapkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kesehatan fisik tidak berpengaruh signifikan meskipun berkorelasi positif, dan hanya kecerdasan intelektual saja yang berpengaruh signifikan. Hal tersebut dimungkinkan karena perbedaan obyek penelitian dan indikator kinerja yang lebih menitik beratkan pada kinerja akademik dan bukan kinerja pada karyawan.

Kecerdasan spiritual dan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji F pada hipotesis ketiga dapat dilihat pada tabel 4.8, yang menunjukkan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional dan spiritual karyawan Departemen Persediaan PT Adiputro, maka akan semakin baik kinerjanya. Wibowo (2015), Wijaya (2014), dan Marpaung (2013) juga menyatakan hasil yang sama dalam penelitian mereka.

Kepuasan kerja yang memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dapat dilihat pada hasil uji *MRA* pada hipotesis keempat dapat dilihat pada tabel 4.9. Hasil signifikansi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap efek utama (pengaruh kecerdasan

emosional terhadap kinerja), dan pengaruh tersebut memperkuat efek utama berdasarkan hasil koefisien β_3 yang menunjukkan nilai positif. Supriyanto dan Troena (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional, begitu pula pengaruhnya terhadap kinerja. Nuraningsih (2015) menyatakan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi akan menumbuhkan rasa kepuasan kerja yang tinggi pula, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan, dimana karyawan merasa nyaman dengan tempat dan rekan kerjanya. Hal inilah yang menyebabkan kinerja akan semakin baik. Nampak jelas pada karyawan di Departemen Persediaan yang memang mencintai dan menyenangkan pekerjaannya, maka kemampuannya untuk memotivasi diri sendiri akan lebih baik, yang dapat dilihat dari hasil kerja yang selalu tepat waktu dan memenuhi standart perusahaan, apabila ada permasalahan akan mampu menyelesaikan dengan baik.

Kepuasan kerja yang memperkuat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja dapat dilihat pada hasil uji *MRA* pada hipotesis kelima dapat dilihat pada tabel 4.10. Hasil signifikansi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap efek utama (pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja), dan pengaruh tersebut memperkuat efek utama berdasarkan hasil koefisien β_3 yang menunjukkan nilai positif. Supriyanto dan Troena (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kecerdasan spiritual, begitu pula pengaruhnya terhadap kinerja. Selain itu Hidayati (2013) menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual karyawan maka, dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya akan merasa puas. Hal ini karena kualitas hidupnya telah diilhami oleh visi dan misi yang menjadi komitmen untuk melakukan yang terbaik setiap bekerja. Selain itu Mahmood (2015) dalam penelitiannya juga menuliskan bahwa studi empiris juga menunjukkan bahwa perusahaan perlu membuat strategi dan aturan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mendukung dan mengizinkan aktifitas spiritual di tempat kerja, serta pengadaan fasilitas keagamaan. Oleh sebab itu jelas sekali bahwa kepuasan kerja akan mampu memoderasi kecerdasan spiritual agar dihasilkan kinerja yang baik. Pada Departemen Persediaan sendiri pengaruh tersebut juga sangat jelas, apabila seorang karyawan memiliki moral kerja yang baik, disertai kedisiplinan yang tinggi, maka mereka akan cenderung memiliki keterbukaan dan kejujuran dalam bekerja, sehingga tidak akan melakukan hal-hal yang secara aturan dianggap melanggar.

Berikut adalah pernyataan dari John Helliwell, Universitas *British Columbia* dan *co-editor* dari *World*

Happiness Report yang dikutip dalam *Job Satisfaction Index 2015*:

“People are redefining the workplace. Previously, we thought work was hell and leisure was great. That is just silly. Work can – and should be – a source of happiness, if workplace are designed right.”

Dari pernyataan John Helliwell tersebut, maka tempat kerja dapat atau seharusnya bisa menjadi sumber kebahagiaan apabila ditata dengan benar. Dengan begitu karyawan bisa menyenangi dan mencintai pekerjaannya, sehingga mendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang lebih baik, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Secara khusus Zohar dan Marshall (2007) mengatakan bahwa makna paling tinggi dan paling bernilai dimana manusia akan merasa bahagia, justru terletak pada aspek spiritualitasnya. Semakin tinggi tingkat spiritualitasnya, maka perasaan dan ketenangan hidup akan meningkat. Menurut Ginanjar (2007), hasilnya, kinerja akan semakin efektif, karena mereka bekerja lebih tulus dan ikhlas serta penuh dengan integritas, karena merasa dilihat oleh sang Pencipta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini, maka bisa diambil beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Kecerdasan emosional secara parsial memengaruhi kinerja karyawan Departemen Persediaan di PT Adiputro. Maka semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang terukur melalui pengenalan emosi diri, pengelolaan emosi, motivasi diri sendiri, empati dan pembinaan hubungan sosial, akan berdampak pada peningkatan kinerja dari karyawan.
2. Kecerdasan spiritual secara parsial memengaruhi kinerja karyawan Departemen Persediaan di PT Adiputro. Maka semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual yang terukur melalui kejujuran, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada distribusi dan spiritualisme non dogmatis, akan berdampak pada peningkatan kinerja dari karyawan.
3. Kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan Departemen Persediaan di PT Adiputro. Maka semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional dan spiritual secara bersama-sama, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja dari karyawan.
4. Kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Departemen Persediaan di PT Adiputro. Maka semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang

dimoderasi hubungannya dengan kepuasan kerja, akan berdampak pada peningkatan kinerja dari karyawan.

5. Kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Departemen Persediaan di PT Adiputro. Maka semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual yang dimoderasi hubungannya dengan kepuasan kerja, akan berdampak pada peningkatan kinerja dari karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah:

1. Perlu adanya penelitian yang melibatkan lebih banyak responden di PT Adiputro, terutama dari departemen-departemen lainnya. Hal ini dimaksudkan untuk pemetaan yang lebih baik terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ini.
2. Perlu adanya pelatihan ataupun pembinaan bagi karyawan yang sudah ada, agar kecerdasan emosional dan spiritualnya juga bisa berkembang. Terutama untuk peningkatan moral kerja serta motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Perlu diadakan acara-acara *gathering* bersama seluruh karyawan, dengan tujuan agar keakraban antar karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan bisa terbina lebih baik, sehingga karyawan akan kepuasan kerja akan mudah tercapai saat bekerja.
4. Fasilitas ibadah yang sudah ada agar lebih dirawat dan dijaga, serta ada sumbangsih dan perhatian khusus dari perusahaan, agar secara spiritual karyawan juga bisa memenuhi kebutuhannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Alam, Muhammad Masroor. 2009. *The Relationships Between The Emotional Intelligence and Job Satisfaction: Empirical Finding From Higher Education Institution in Malaysia*. *Journal Of Management and Social Sciences*.
- Ardana, I Cenik. *et al.* 2013. *Kecerdasan Intelektuan, Kecerdasan Emosional, kecerdasan Spirituan dan Kesehatan Fisik untuk memprediksi Prestasi Belajar Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris pada*

- Mahasiswa Tingkat Akhir (Skripsi) S1 Akuntansi FE Untar). Jakarta: Universitas Tarumanegara.
- Behling, O. 2008. *Employee Selection. Will Intelligence and Conscientiousness Do the Job? Academy of Management Executive*.
- Casmini. 2007. *Emotional Parenting*. Yogyakarta: Pilar Media.
- Dizgah, Morad Rezaei. *et al.* 2012. *Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector. Journal of Basic and Applied Scientific Research*.
- Dwijayanti, Arie Pangestu. 2009. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi. Jakarta: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (edisi keempat). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginanjjar, Ary Agustian. (2007). Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual: *The ESQ Way*. Jakarta: ARGA.
- Goleman, Daniel. 2007. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman. 2009. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gunduz, Cekmecelioglu Hulya. *et al.* 2012. *Effect Of Emotional Intelligence on Job Satisfaction : An Empirical Study On Call Center Employees. Social & Behavior Sciences*.
- Haji, Juhary. *et al.* 2013. *The Intelligence, Emotional, Spiritual Quotients and Quality of Managers. Global Journal of Management and Business Research Administration ang Management*.
- Hani, T. Handoko. 2007. *Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayati, Ida Nur & Margono Setiawan Solimun. 2013. Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat). NTB: LPMP. Malang: Universitas Brawijaya.
- <http://adaddanuartha.blogspot.co.id>. diakses 22 Oktober 2016
- <http://www.happinessresearchinstitute.com> diakses 23 Oktober 2016
- <http://jatim.bps.go.id>. diakses 05 Oktober 2016
- <http://malangkota.bps.go.id>. diakses 05 Oktober 2016
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Indrawati, Ayu Desi. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*.
- Mahmood, Arshad. *et al.* 2015. *Establishing Linkages Between Intelligence, Emotional and Spiritual Quotient on Employees Performance in Government Sector of Pakistan. Mediterranean Journal of Social Sciences*.
- Marihot, Tua Effendi Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Marpaung, Rio & Citra Rumondang. 2013. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Cabang SSK II Pekanbaru. *Pekbis Jurnal*.
- Mohammad, Jehad Farzana. *et al.* 2011. *Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behaviour :An Empirical Study at Higher Learning Institutions. Asian Academy of Management Journal*.
- Moore, W.T. & J.C. Wendy. 2006. *An Examination of Proxy Measures of Workplace Spirituality: A Profile Model Of Multidimensional Construct. Journal of Organizational Studies*.
- Nair, Deepa. *et al.* 2010. *Impact of Emotional Intelligence on Job Satisfaction at Globus India Ltd. Symbiosis Center for Management and HRD*.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Nuraningsih, Ni Luh Putu & Made Surya Putra. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Pada *The Seminyak Beach Resort and Spa*. Bali: Universitas Udayana.
- Omar, W. A. W., & Fauzi Hussin. 2013. *Transformational Leadership Style and Job Satisfaction Relationship: A Study of Structural Equation Modeling (SEM)*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Rahman, Arrafiqur Rahman. 2015. Perilaku Spiritualitas dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit. Riau: Universitas Pasir Pengaraian.
- Respati, S Winanti, Arifin P. Wilda, dan Ernawati. 2007. Gambaran Kecerdasan Emosional Siswa Berbakat di Kelas Akselerasi SMA di Jakarta. *Jurnal Psikologi*.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* (edisi ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Seniati, L. 2010. Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia. *Makara of Sosial Sciences and Humanities Series*
- Sugiyono. 2009. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2011. *Analisis regresi dan korelasi bivariat*. Yogyakarta: Amara Books
- Supriyanto, Achmad Sani & Eka Afnan Troena. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syariah Kota Malang). Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim & Universitas Brawijaya.
- Tambun, Sihar. 2013. *Workshop Metode Penelitian Kuantitatif: Teknik Pengolahan Data dan Interpretasi Hasil Penelitian Dengan Menggunakan Program SPSS Untuk Variabel Moderating*. Jakarta: Universitas 17 Agustus 1945
- Tischler, L. et al. 2007. *Leadership*, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, alih bahasa Susanto. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Virk, Harjeet K. 2011. *Impact Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction, Organizational Commitment and Perceived Success*. *International Journal Art and Sciences*.
- Wadhvani, Preeti. 2015. *IQ, EQ, or SQ: Searching the Most Crucial Dimension of Intelligence as a Predictor of Psychological Risk and Change Proneness*. *An International Journal of Humanities and Social Sciences*.
- Waryanti, Sesilia Dwi Rini. 2011. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada RSUD Kota Semarang). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Wibowo, Cahyo Tri. 2015. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Pada Kinerja Karyawan (PT BNI). *Jurnal Bisnis Manajemen*.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, Angelica. 2014. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel "X". Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Zohar, Danah & Ian Marshall. 2007. *Kecerdasan Spiritual (SQ) Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Ingeralistik dan Holistik Untuk memaknai Kehidupan*. Bandung: Mizan.