



PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada Mcdonald's Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat)

Elwanda Ramadhanty¹, Widi Wahyudi^{1*}

¹ Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

*Surel: widi.wahyudi@budiluhur.ac.id

Abstract

This research aims to examine the influence of spiritual intelligence, emotional intelligence and organizational commitment on employee performance. The employee population of PT. Rekso Nasional Food (McDonald's) Kebon Jeruk Branch, West Jakarta were 40 employees. The data was collected with questionnaire used likert scale and treated by using SPSS 25 and Microsoft Excel 2010. Multiple linear regression was used to analyze the data. The results of this research show that the spiritual intelligence, emotional intelligence and organizational commitment has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Emotional Intelligence; Employee Performance; Organizational Commitment; Spiritual Intelligence.*

1. Pendahuluan

Seiring berjalannya globalisasi, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan sumber daya manusia secara optimal. Keoptimalan sumber daya manusia ini berdampak pada capaian tujuan organisasi. Perusahaan adalah usaha penting yang dikendalikan atau dioperasikan oleh individu atau kelompok yang memerlukan sumber daya berkualitas tinggi untuk mencapai tujuan. Perbedaan visi dan misi setiap perusahaan tidak menampik bahwa intinya sama-sama ingin memajukan perusahaan. Terwujudnya visi dan misi merupakan unsur terpenting dalam perusahaan dan memerlukan kualitas sumber daya yang baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan dan karyawan, apapun hierarki pekerjaannya, harus bekerja sama secara adil dan tegas untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan secara optimal. Kinerja pegawai terlahir dari sumber daya berkualitas sehingga mewujudkan tercapainya visi dan misi.

Karyawan merupakan aset yang berharga dan harus diperhatikan serta dikembangkan dengan baik. Perusahaan perlu memperhatikan program pengembangan SDM agar menghasilkan pribadi berketerampilan optimal dan berpengetahuan luas serta berupaya mencapai pengelolaan organisasi yang optimal. Jika terdapat lingkungan organisasi yang baik maka kegiatan manajemen akan sangat berhasil. Pembinaan dan pengembangan di lingkungan instansi pemerintah dan dunia usaha diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja yang terampil sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung penuh oleh perilaku pegawai.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan energi dan kemampuan mumpuni karyawan sehingga peran strategis dapat tersalurkan. Kasmir (2016) dalam Manafe (2022) menjelaskan bahwa kinerja merupakan capaian yang didapat oleh karyawan ketika mereka berhasil untuk menuntaskan tugas secara tepat waktu dan optimal. Adhari (2020) menjelaskan bahwasanya kinerja karyawan yaitu hasil produksi yang berasal dari aktifitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya selama beberapa waktu, hal tersebut nantinya akan menunjukkan kuantitas dan kualitas dari pekerjaannya itu. Sutrisno (2016) dalam Ratnasari (2020) pun memaparkan pendapatnya yakni kinerja karyawan merupakan suksesnya seorang individu ketika melakukan tugasnya dengan baik, hasil kerjanya mampu sekelompok atau seseorang pada sebuah organisasi yang disesuaikan dengan tanggung jawab serta wewenangnya masing-masing. Oleh karena itu, karyawan memainkan peran kunci dalam menciptakan dan mengelola organisasi dan dalam menggunakan teknologi yang ada. Strategi peningkatan kinerja dilaksanakan secara fleksibel dengan menerima ide-ide baru sejalan dengan perkembangan yang ada, baik teknologi maupun kebiasaan manusia. Upaya meningkatkan kinerja unggul dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan antara lain dengan melakukan studi banding terhadap perusahaan yang sudah unggul. Berikan pelatihan khusus kepada setiap bagian dan berikan kesempatan kepada setiap anggota untuk mengkomunikasikan ide-ide baru. Hal ini nantinya akan digunakan untuk menentukan apakah ide-ide tersebut dapat diterapkan di organisasi atau perusahaan.

Kecerdasan spiritual berkaitan erat dengan mengelola, membentuk dan bertanggung jawab terhadap diri. Ini merupakan potensi yang dimiliki setiap individu karena mempunyai dampak yang sangat besar terhadap masa depannya. Orang-orang yang tidak memiliki kecerdasan spiritual cenderung terlalu memikirkan keinginan mereka sendiri dan mengutamakan keegoisan mereka sendiri. Kecerdasan spiritual membantu seseorang menentukan baik dan buruk sehingga berpikir untuk memperbaiki dirinya menjadi lebih baik lagi. Kecerdasan spiritual menjadi landasan bagi kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berfungsi dengan optimal (Firdaus (2019), dalam Ratnasari (2020). Kecerdasan spiritual menjadi kecerdasan tertinggi dari ketiga kecerdasan karena spiritualitas tergantung pada hubungan manusia dengan Tuhan.

Dalam bekerja, diperlukan kecerdasan emosional agar dapat bertahan menghadapi dunia kerja. Goleman (2017) dalam Ratnasari (2020) kinerja karyawan tidak sekedar kita lihat dari kemampuannya yang sempurna ketika bekerja, tetapi kemampuan dalam mengontrol dan menguasai dirinya sendiri dan kemampuannya dalam membimbing hubungannya dengan orang lain yang sering disebut dengan kecerdasan emosional. Kemampuan individu dalam mengelola emosi dan perasaannya serta mampu membedakan kedua hal tersebut sehingga tindakan dan pikirannya dapat dibimbing dengan baik. Apabila kecerdasan emosional seseorang berkembang dengan baik, kemungkinannya kehidupan yang dijalannya akan berhasil, sebab dapat memberikan dorongan dalam produktivitasnya melalui penguasaannya ketika berpikir. Berdasarkan pandangan Wirawan (2010) dalam Halim (2020) kecerdasan emosional ialah termanagennya emosional dengan maksud untuk memanajemenkan emosional orang lain. Kecerdasan emosional sangat diperlukan dalam kehidupan masyarakat karena memungkinkan individu tidak lepas dari emosinya sendiri dan mampu menghadapi emosi orang lain.

Komitmen organisasi tingkat tinggi menghindari *turnover intention* karyawan. Menurut Wibowo (2012) dalam Halim (2020), komitmen organisasi mencerminkan perilaku individu dalam mengidentifikasi diri dengan organisasi dan komitmennya. Robbins & Judge (2009) dalam Asthenu (2023) memaparkan pendapatnya mengenai komitmen organisasi. Menurut mereka, sebagai sebuah kondisi dimana seseorang berpihak pada organisasi dengan bertujuan agar keanggotaannya terpelihara pada organisasi tersebut. Kemudian ditekankannya keberpihakan mereka pada organisasi serta kesungguhan karyawannya untuk mencapai tujuannya organisasi dan usaha karyawan agar selalu dipertahankan dalam organisasi tersebut.

2. Metode

Kuantitatif deskriptif dipilih untuk digunakan sebagai jenis penelitian dalam penelitian ini. Penelitian deskriptif menjelaskan objek penelitian secara *real* tanpa ditambah-tambahi, serta menggunakan angka-angka dalam hasil dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2020). Penelitian ini dilakukan di McDonald's Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat. Dalam penelitian ini, sasaran yang diambil adalah sebanyak 40 karyawan McDonald's Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat. Penarikan sampel menggunakan cara *non probability sampling* berdasarkan responden. Sehingga dalam penelitian ini, responden sebanyak 40 orang karyawan McDonald's Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat diberikan kuesioner untuk diisi melalui *google form*. Hasil kuesioner yang disebarikan kepada responden penelitian melalui *google form* dianalisis berbantuan dengan program *Microsoft Excel 2010* dan *Statistics Product Service and Solution (SPSS)* versi 25.

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.901	2.524		1.942	.000
	Kecerdasan Spritual	.039	.112	.108	3.148	.000
	Kecerdasan Emosional	-.087	.098	-.271	1.893	.005
	Komitmen Organisasi	-.072	.131	-.111	1.749	.000

Kecerdasan Spiritual

Dikatakan kecerdasan spiritual (X_1) memiliki nilai thitung 3.148 > ttabel 1.688 dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0.05, hal ini membuktikan ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara kecerdasan spiritual (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan koefisien regresi sebesar 0,039 maka membuktikan adanya kenaikan satu satuan yang disimpulkan semakin tinggi kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.39 dan variabel bebas lain tetap.

Kecerdasan Emosional

Variabel kecerdasan emosional (X_2) memiliki nilai thitung 1.893 < ttabel 1.688 dan nilai Sig. sebesar 0.005 > 0.05, hal ini membuktikan ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan koefisien regresi -0.087 artinya kinerja karyawan (Y) menurun sebesar 8,7% dan variabel bebas lain tetap

Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi (X_3) memiliki nilai thitung (-0,434) < ttabel 1,991 dan nilai Sig. sebesar 0,666 > 0,05, hal ini membuktikan ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan koefisien regresi -0.072 artinya kinerja karyawan (Y) menurun sebesar 7,2% dan variabel bebas lain tetap.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat.
2. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat.
3. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat

Daftar Rujukan

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Asthenu, Jean Rosalina (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. NMM. *Jurnal Administrasi Terapan*. Vol 2, No. 2 September 2023. E-ISSN: 2964-3619
- Halim, Abdul.(2020) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ecobisma* Vol. 7, No 1. Tahun 2020. P-ISSN: 2477-6092 E-ISSN: 2620-3391.

- Manafe, A. Henny. Yulius Yasinto. Janny H. Djonu.(2022) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional. OCB dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. 11 Februari 2023. Vol. 4, No. 1, Desember 2022. E-ISSN: 2716-375X, P-ISSN: 2716-3768.
- Ratnasari, Sri Langgeng. Supardi. Herni Widiyah Nasrul.(2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, September 2020. ISSN 2548-9909.
- Razi, Fachrur. Amelia. Said Firdaus.(2024) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.*Jurnal Manajemen dan Bisnis – Improvement UM Surabaya*, E- ISSN 2807-584 P-ISSN 2807-8470. 17 Mei 2024.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta