

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Spiritualitas

2.1.1 Pengertian Spiritualitas

Spiritualitas berasal dari bahasa latin yaitu “spiritus” yang berarti roh, jiwa, sukma, kesadaran diri dan nyawa hidup (Kartika, 2015). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Spiritual berkaitan dengan hubungan kejiwaan (rohani, batiniah). Spiritual adalah keyakinan seseorang terhadap Sang Pencipta dan Yang Maha Kuasa, dimana terdapat hubungan antara manusia dengan Tuhannya (Hawari, 2002). Spiritual merupakan sesuatu yang dipercayai manusia terhadap kekuatan yang lebih tinggi (Tuhan), alami atau kepada tujuan yang lebih besar dari kekuatan diri sendiri (Mauk & Schmidt, 2004 dalam Potter & Perry, 2009). Spiritual merupakan konsep dua dimensi, yaitu dimensi vertikal dan dimensi horizontal. Dimensi vertikal mencakup hubungan manusia dengan Tuhannya, sedangkan dimensi horizontal mencakup hubungan manusia dengan diri sendiri, manusia yang lain, dan lingkungan. Dimensi spiritual merupakan bagian dari upaya dalam mempertahankan keharmonisan dunia luar dan sebagai penguat dalam menghadapi permasalahan seperti penyakit, stres emosional atau kematian (Hamid, 2008).

2.1.2 Dimensi Spiritualitas

1. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpendangan holistik).
2. Kecenderungan nyata untuk bertanya ”mengapa atau bagaimana mencari jawaban dasar.
3. Pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab.

2.1.3 Indikator Spiritualitas

Indikator spiritual tempat merupakan komponen penting dalam mengukur spiritual. Penelitian ini mengambil indikator spiritual tempat kerja yang dikemukakan oleh (Petchsawanga & Duchon, 2012), menurut beliau indicator spritual terdiri dari:

1. Kerja yang bermakna yaitu hasil dari pekerjaan yang memberikan dampak bagi karyawan tersebut dan organisasi tempat dia berkerja
2. komunitas atau kelompok kerja yaitu kumpulan manusia yang memiliki kesadaran bersama akan keanggotan dan saling berinteraksi .
3. tujuan organisasi yaitu untuk mencapai suatu tujuan secara lebih efektif dan efisien karena dilakukan bersama-sama dan mengembangkan sumber daya dan teknologi.

2.2 Kecerdasan Emosional

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Teori kecerdasan emosional (EQ) menurut Daniel golemen menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk :

- Mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain
- Memotivasi diri sendiri
- Mengelola emosi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Menurut golemen kecerdasan emosional memiliki lima komponen yaitu: Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan social. Kecerdasan emosional merupakan kesadaran terhadap perasaan diri sendiri dan orang lain. Bersikap empati kasih saying motivasi dan kemampuan untuk merespon suasana kegembiraan dan kesedihan secara tepat (Yusuf Dan Nurishan 2014).

Meurut Salovey Dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional (EI) merupakan kemampuan untuk merasakan emosi, mengintegrasikan emosi untuk memfasilitasi berpikir memahami emosi dan mengatur emosi untuk mempromosikan pertumbuhan diri.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Cahyani (2018) faktor yang dapat mempengaruhi Kecerdasan Emosional yaitu :

1. Faktor internal. Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis.
 - a) Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya.
 - b) Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.
2. Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor eksternal meliputi:
 - a) Stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi
 - b) Lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi. Objek lingkungan yang melatarbelakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

2.2.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Yoyo Sudaryo (2018) yang dapat mengukur Kecerdasan Emosional adalah :

1. Mengenal Emosi Diri
Mengenal perasaan sewaktu perasaan itu terjadi
2. Mengelola Emosi Diri
Menangani perasaan agar dapat terungkap dengan pas.
3. Memotivasi Diri

Sikap kendali diri secara emosional dan dapat mengendalikan dorongan hati

4. Mengenal Emosi Orang lain

Sikap empati yang dapat menangkap sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan dan dikehendaki

5. Membina Hubungan

Kemampuan mengelola emosi orang lain sehingga terjalin hubungan yang baik.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang berkerja. Kinerja merupakan sinonim dari perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara actual yang orang kerjakan dan dapat observasi, kinerja mencakup tindakan tindakan dan perilaku yang relavan dengan tujuan organisasi , kinerja mencakup tindakan tindakan dan perilaku yang relavan dengan tujuan organisasi kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan melainkan tindakan itu sendiri. Sudarmayanti (2017 . p285) kinerja adalah hasil dari suatu interaksi yang meyinggung dan di perkirakan sepanjang waktu tertentu dengan mempertimbangkan persyaratan atau pengaturan yang ditentukan sebelumnya.

Rahmawati (2019) Kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut Cahyani (2018) Kinerja adalah hasil nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Novitasari (2020) Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja berdasarkan suatu hasil yang diraih dari suatu pekerjaan berdasarkan serangkaian syarat kerja tertentu.

Zuriana (2019) Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan fondasi dasar yang harus dibangun, dijaga dan di kembangkan dalam perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Rahayu (2020) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Wibasuri (2014) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

2.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Novitasari (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu;

2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader;
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja;
4. *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; dan
5. *Contextual/Situational Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Rahmawati (2019) Terdapat tujuh indikator kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapi.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

2.4 Penelitian Terdahulu

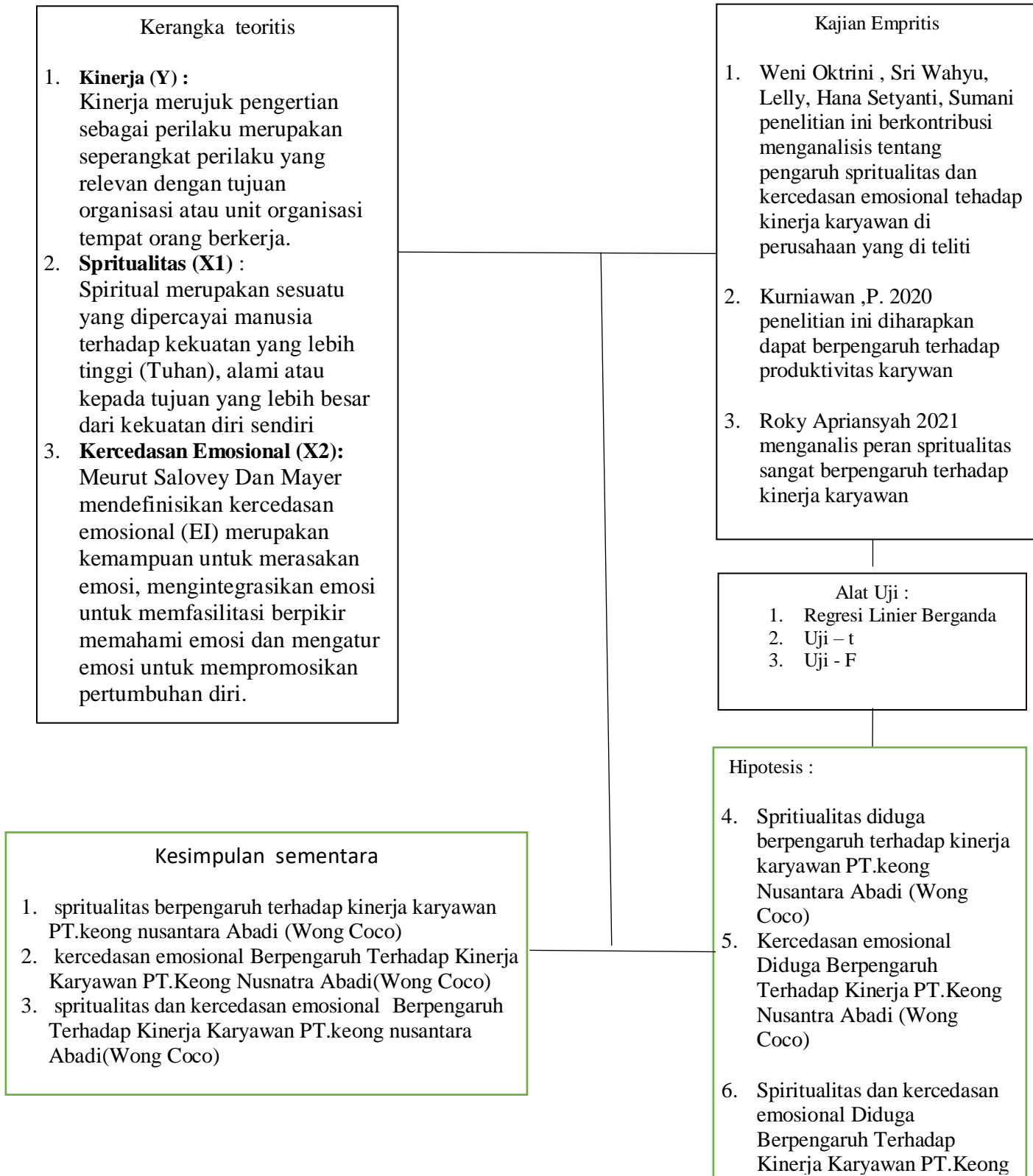
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

2.5 Kerangka Pikir

Penelitian mengenai kinerja karyawan sudah banyak dilakukan. Kinerja karyawan kerap dikaitkan dengan berbagai variabel yang mempengaruhinya, diantaranya adalah kepemimpinan, manajerial, kompensasi, kecerdasan karyawan, budaya organisasi, kompetensi kerja, beban kerja, stress kerja, motivasi kerja dan lain-lain. Pada penelitian ini akan dilihat pengaruh Spiritual dan Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT.Keong Nusantra Abadi (Wong Coco) . Ada beberapa penelitian sebelumnya yang membahas mengenai pengaruh Spiritual dan kecerdasan emosional terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti menyimpulkan bahwa secara simultan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kecerdasan Spiritual dan Kepemimpinan Islami

2.6 Kerangka Pikir

Gambar 2.2



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

2.6.1 Pengaruh Spiritualitas (X1) terhadap Kiner Karyawan

(Y)

Spiritualitas merupakan kecerdasan tertinggi manusia. Konsep ini telah memberikan manusia moral, kemampuan menyesuaikan berdasarkan pengalaman dan cinta serta kemampuan setara. Spiritualitas berasal dari bahasa latin yaitu “spiritus” yang berarti roh, jiwa, sukma, kesadaran diri dan nyawa hidup (Kartika, 2015). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Spiritual berkaitan dengan hubungan kejiwaan (rohani, batiniah). Spiritual adalah keyakinan seseorang terhadap Sang Pencipta dan Yang Maha Kuasa, dimana terdapat hubungan antara manusia dengan Tuhannya (Hawari, 2002).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sufya (2015) bahwa Spiritualitas Tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Spiritualitas Tempat Kerja diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco)

2.6.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan

(Y)

Menurut golemen kecerdasan emosional memiliki lima komponen yaitu: Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan social. Kecerdasan emosional merupakan kesadaran terhadap perasaan diri sendiri dan orang lain. Bersikap empati kasih sayang motivasi dan kemampuan untuk merespon suasana kegembiraan dan kesedihan secara tepat (Yusuf Dan Nurishan 2014).

Menurut Salovey Dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional (EI) merupakan kemampuan untuk merasakan emosi, mengintegrasikan emosi untuk memfasilitasi berpikir memahami emosi dan mengatur emosi untuk mempromosikan pertumbuhan diri.

Diperkuat dengan penelitian dari Romadhona (2019) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Kecerdasan Emosional yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 :Kecerdasan Emosional (X2) diudga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco)

2.6.3 Pengaruh Spiritualitas (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

penelitian dari Indriani & Utami (2018) mengatakan bahwa spiritual memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan spiritual yang dimiliki karyawan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dan spiritual yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karyawan.

Diperkuat dengan Menurut Cahyani (2018) Kecerdasan Emosional adalah kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengandalkan dorongan hati dan tidak berlebih-lebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas dari stres, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa. Menurut Zohar dan Marshal (2005) Spiritualitas adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, yaitu

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

H3 : spiritualitas dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.keong Nusantra Abadi (Wong Coco)

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Perbedaan	Hasil penelitian	Kontribusi
1	Rolando Ardian (2020)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah NTT	Analisi data kualitatif	Terdapat hasil positif antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spritualitas di Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah NTT	sebagai refensi menunjang / penguatan penelitian yang sedang berjalan
2	<i>Heriansyh</i> (2017)	Pengembangan kecerdasan spritualitas di madrasah ibtadiyah MI mambaul ulum tegalgondo karangploso malang	Reduksi data	Hasil kesimpulan penelitian bahwa kecerdasan emosioanal meningkatkan sisiwa dalam ahlak dan kegiatan sosioal	sebagai refensi menunjang / penguatan penelitian yang sedang berjalan
3	Indiriani Desi Sesiana, Utami Hamidah Nayati (2018)	Pengaruh Kecerdasan Spritualitas Dan Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur.	Regresi berganda	Hasil kesimpulan penelitian bahwa kecerdasan spritualitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank BJB Cabang Taman Sari	sebagai refensi menunjang / penguatan penelitian yang sedang berjalan
4	Efendi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung	Can Job Satisfaction Mediate the Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Teacher Performance	Regresi Berganda	Terdapat hasil positif antara spritualitas dan emosional terhadap kinerja guru	sebagai refensi menunjang / penguatan penelitian yang sedang berjalan
5	Mukti Ali Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo	Effect of emotional intelligence,commitment ,and motivation towards lecturer perfomance	Regresi Berganda	Saling berpengaruh anataara spritualitas dan motivasi	sebagai refensi menunjang / penguatan penelitian yang sedang berjalan