

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins et al (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan kuantitas ataupun kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Menurut Firmansyah Yunalifi Alfian dan Betty Magdalena (2018) Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individunya. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja dan tanggung jawab yang telah dilakukan atau diberikan berdasarkan persyaratan-persyaratan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Menurut Hery (2019), penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur dan dievaluasi seberapa baik pekerja individu melakukan pekerjaan dalam hubungannya dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja, memberikan umpan balik yang konstruktif dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Penilaian ialah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, dengan melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran berikutnya. Secara reguler, penilaian kinerja mencatat pengukuran kinerja karyawan, potensi serta kebutuhan pengembangan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melakukan tugasnya selama satu periode pada waktu tertentu.

2.1.3 Standar Kinerja Efektif

Menurut Hery (2019), standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis dan terbuka untuk perubahan, dalam menentukan standar pekerja harus ikut terlibat. Dimana standar yang baik disusun berdasarkan kesepakatan bersama, sehingga menjadi kontrak kerja yang efektif. Dengan demikian, standar kinerja dapat ditentukan dengan baik dan para pekerja termotivasi untuk mencapai bahkan melebihinya. Dalam hal ini, jika ketidaksepakatan terjadi maka manajer harus membuat keputusan akhir.

Tidak ada jumlah standar yang minimum ataupun maksimum untuk satu jenis pekerjaan karena dengan memiliki banyak standar, maka akan membuat pekerja menjadi memahami lebih jelas apa yang diharapkan dan juga membantu manajer dalam menunjukkan bidang yang perlu diperbaiki. Agar pelaksanaan standar kinerja menjadi lebih efektif, maka manajer dan pekerja harus menentukan jumlah standar yang cocok dan praktis.

2.1.4 Sasaran Kinerja

Menurut Hery (2019), sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan spesifik yang melaksanakan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan.

Sifatnya dapat dihitung sedangkan prestasi dapat diamati, dan juga diukur. Sasaran merupakan suatu harapan. Sebagai sasaran, maka unsur-unsur suatu kinerja mencakup sebagai berikut:

1. *The Performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
2. *The Action atau Performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performer*.
3. *A Time Element*, yaitu menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
4. *An Evaluation Method*, yaitu tentang cara menilai bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
5. *The Place*, yaitu menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

2.1.5 Indikator-indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017), indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaiki hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Dari pemaparan indikator diatas, penulis mengukur indikator kinerja menurut Bintoro dan Daryanto (2017), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian untuk dijadikan tolak ukur dalam penelitian ini.

2.2 Kecerdasan Intelektual (*Intelligence Quotient/IQ*)

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain. Kecerdasan Intelektual pertamakali diperkenalkan oleh Alfred Binet pada sekitar abad ke-20. Alfred Binet membagi tingkat kecerdasan manusia dalam beberapa kelompok menurut hasil penelitiannya.

Lewis Ternman yang merupakan Dosen Universitas Stanford, Inggris dalam bukunya “*Condensed Guide for the Stanford Revision of the Binet-Simon Intelligence Test*” yang dilakukan pada tahun 1920 mengembangkan pengelompokan dan membakukan penelitian yang dibuat oleh Binet dengan menyesuaikan dengan norma populasi. Pada intinya, kecerdasan intelektual/intelegensi adalah suatu kemampuan kecerdasan seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah matematis dan rasional atau kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik (Ternman, 2012).

Menurut Said dan Rahmawati (2018), kecerdasan intelektual adalah kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas mental berpikir, penalaran dan memecahkan masalah dengan menggunakan aturan formal, seperti aturan tata bahasa atau dalam hal berhitung.

2.2.2 Indikator Kecerdasan Intektual

Indikator-indikator dari kecerdasan intelektual sebagai berikut :

1. Kematangan figur merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk.
2. Kemampuan verbal yang merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa.
3. Kemampuan numerik merupakan pemahaman dan nalar dibidang angka.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja (2013) ini, menunjukkan hasil korelasi positif yang signifikan untuk semua hasil tes dari indikator kecerdasan terhadap kinerja karyawan, baik itu kecerdasan figur, kecerdasan verbal maupun kecerdasan numerik.

2.2.3 Komponen Kecerdasan Intelektual

Komponen-komponen kecerdasan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Memecahkan Masalah

Kemampuan memecahkan masalah yaitu kemampuan menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal dan menunjukkan pikiran jernih.

2. Intelegensi Verbal

Intelegensi verbal, yaitu kosakata yang baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual dan menunjukkan keingintahuan.

3. Intelegensi Praktis

Intelegensi praktis yaitu secara situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling dan menunjukkan minat terhadap dunia luar.

2.3 Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient/EQ*)

2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Teori kecerdasan emosional dalam psikologi ini pertamakali dikembangkan sekitar tahun 1970-an dan 1980-an. Dalam ilmu psikologi, kecerdasan emosional merupakan sebuah pembahasan mengenai model perilaku yang relatif baru. Menurut Magdalena, dkk (2021) kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kesadaran individu akan emosinya dan orang lain serta kemampuannya untuk mengekspresikan sipati kepada orang lain.

Menurut Goleman (2018), kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri serta dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, menggunakan perasaan untuk memadukan pikiran dan tindakan.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timoty A. Judge (2017) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi ini dan mengatur emosi seseorang secara teratur dalam sebuah model alur.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berpikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi.

2.3.2 Indikator-indikator Kecerdasan Emosional

Indikator yang mempengaruhi kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek, menurut Goleman (2018), kecerdasan emosional menentukan potensi untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada 5 (lima) indikatornya, yaitu :

1. *Self-Awareness* (Kesadaran Diri)

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk memandu dalam pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realitas atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. *Self-Regulation* (Pengendalian Diri)

Merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran, mampu pulih dari tekanan emosi, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

3. *Internal Motivation* (Motivasi Diri)

Merupakan kemampuan menggunakan hasrat yang paling dalam yang setiap saat membangkitkan semangat dan menuntun untuk menuju sasaran, serta mampu membantu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, untuk bertahan menghadapi kegagalan dan juga frustrasi.

4. *Emphaty (Empati)*

Merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

5. *Social Skill (Keterampilan Sosial)*

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, berinteraksi dengan lancar menggunakan keterampilan-keterampilan tersebut untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

2.3.3 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, 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. Individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi menurut (Goleman, 2018) memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Mampu memotivasi diri sendiri.
2. Bertahan menghadapi frustrasi.
3. Mengendalikan dorongan hati.
4. Tidak melebih-lebihkan kesenangan.
5. Mengatur suasana hati.
6. Bertempat
7. Berdoa

2.4 Kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient/SQ*)

2.4.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Hal ini membuat kecerdasan spiritual dianggap penting terhadap kinerja karyawan. Perusahaan berskala besar tentunya memiliki sumber daya manusia yang diharuskan bekerja dengan jam kerja tinggi dan dituntut bekerja sesuai dengan target, agar perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan pengelolaan dengan benar seseorang tidak hanya dilihat dari kecerdasan intelektualnya saja, akan tetapi juga dari kecerdasan emosionalnya dan kecerdasan spiritualnya. Setelah kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, 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 tertinggi. Pengertian Kecerdasan Spiritual menurut Zohar (2007) adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri kita yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau jiwa sadar.

Kecerdasan spiritual menjadikan manusia yang benar-benar utuh secara intelektual, emosi dan spiritual. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa. Kecerdasan spiritual dapat membantu manusia menyembuhkan dan membangun diri manusia secara utuh. Kecerdasan spiritual ialah suatu kecerdasan dimana seseorang berusaha menempatkan tindakan-tindakan dan kehidupan kedalam suatu konteks yang lebih luas dan lebih kaya, serta lebih bermakna. Kecerdasan spiritual merupakan dasar yang perlu untuk mendorong berfungsinya secara lebih efektif, baik kecerdasan intelektual maupun kecerdasan emosional. Jadi, kecerdasan spiritual berkaitan dengan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

2.4.2 Indikator Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar dan Marshall (2007), indikator kecerdasan spiritual mencakup hal-hal berikut :

1. Kemampuan bersikap fleksibel.
2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi.
3. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi nilai.
4. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu.
5. Berfikir secara holistik.
6. Kecenderungan untuk bertanya mengapa dan bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar.

2.4.3 Komponen-komponen dalam Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall (2007) mengemukakan nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam kecerdasan spiritual (SQ) yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis diantaranya :

1. Mutlak Bersikap Jujur
Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur, ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha.
2. Keterbukaan
Keterbukaan merupakan hukum alam dalam dunia usaha, maka logikanya apabila seseorang bersikap *fair* atau terbuka, maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.
3. Pengetahuan Diri
Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan dunia usaha, karena dunia usaha sangat memperhatikan lingkungan belajar yang baik.
4. 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 berfokus pada kontribusi.

5. Spiritual Non Dogmatis

Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual dimana didalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan untuk landasan penelitian agar mendukung penelitian, berikut penelitian terdahulu yang ditampilkan secara terperinci dalam bentuk tabel terperinci dan memuat hasil penelitian. Berikut ini merupakan beberapa literatur dari penelitian terdahulu yang menyangkut tentang Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan.

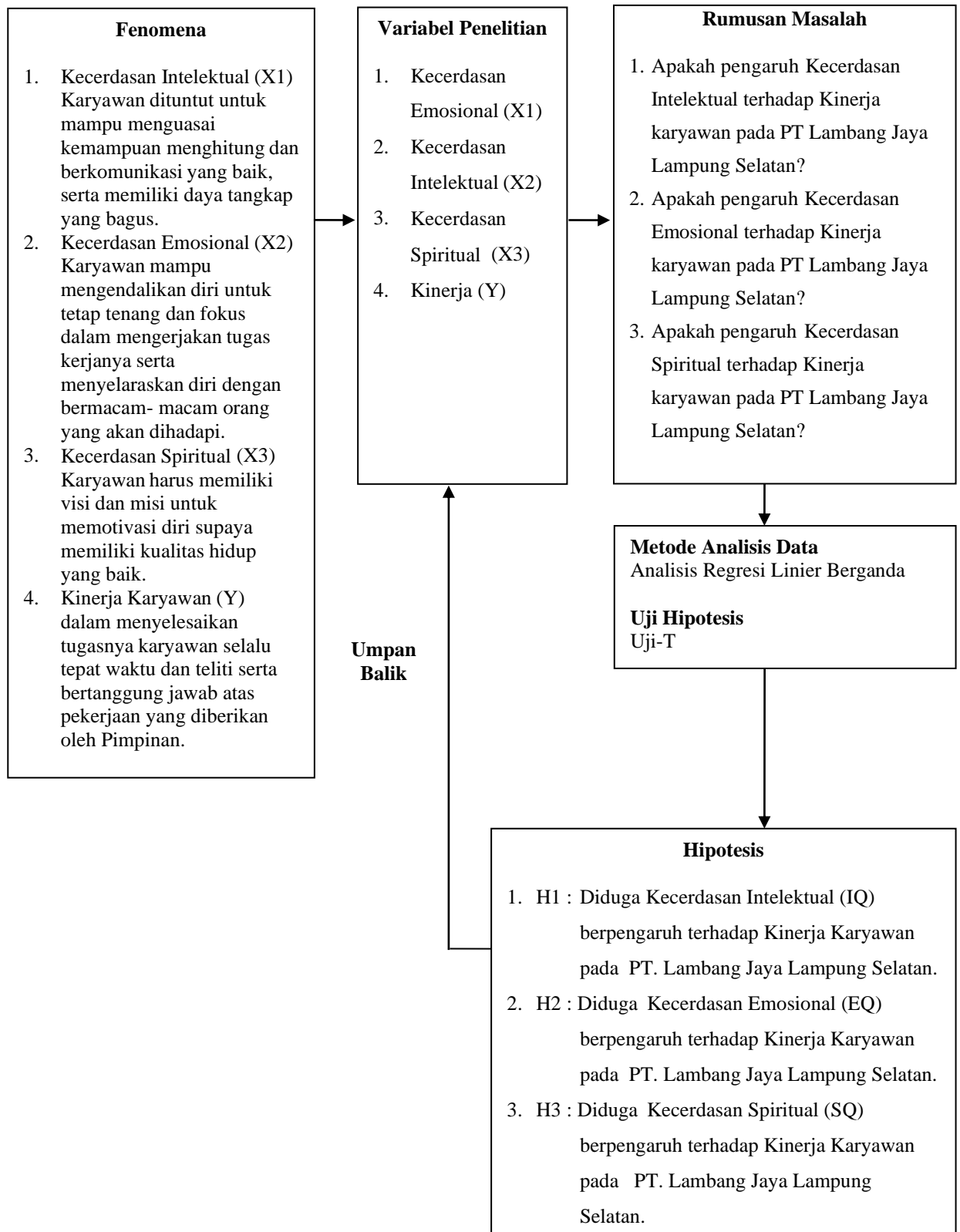
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Langgeng Ratnasari, Supardi, Herni Widiyah Nasrul (2020)	Kecerdasan Intelektual, kecerdasan Emosional Kecerdasan Spiritual, dan kecerdasan Linguistik terhadap Kinerja Karyawan	Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kecerdasan Spiritual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kecerdasan Linguistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Adam Firdaus, Wispandono, Helmi Buyung (2019)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan)	Hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Ni Made Astri Septiarini, A.A.N Eddy Supriyadinata Gorda (2018)	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Purweni Widhianningrum (2017)	<i>The influence of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Understanding Magnitude of Behavioral Accounting</i>	<i>Only Intellect that is positive and significant impact on the level of understanding of behavioral accounting.</i>
5.	Noermijati Sunaryo, Indah Kartika Putri (2019)	<i>The Influence Of Emotional Intelligence on Employee Performance Mediated By Cooperative Conflict Management Style Of Integrating and Compromising.</i>	<i>The influence of emotional intelligence on employee is positive and significance.</i>

Sumber : Berbagai Jurnal Nasional dan Internasional

2.6 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran penelitian ialah model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan beberapa faktor yang akan diidentifikasi sebagai suatu permasalahan. Kerangka pemikiran penelitian ini juga mengidentifikasi hubungan antar variabel serta pengaruhnya. Dimana tujuan kerangka pemikiran untuk menjelaskan konsep atau variabel mengenai penelitian dan mengembangkan model konseptual tersebut yang memberikan representatif dari teori yang ada.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.7 Hipotesis

Menurut Sanusi (2019), hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

2.7.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual dengan Kinerja Karyawan

Karir dalam dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik.

Zohar dan Marshal (2007) mengungkapkan bahwa perbaikan kemampuan kognitif adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja. Kemampuan kognitif dalam hal ini kecerdasan intelektual merupakan alat peramal yang paling baik untuk melihat kinerja seseorang di masa yang akan datang.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ratnasari, dkk (2020) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Kecerdasan Intelektual (IQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan.

2.7.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri serta dalam hubungan dengan orang lain menurut Goleman (2018). Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan membentuk emosinya menjadi keterampilan-keterampilan dalam pengendalian diri sendiri bahkan orang lain, serta kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian.

Hal tersebut, dikarenakan dalam keadaan seperti apapun seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mampu memotivasi dirinya sendiri yang akan membantu dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Adam Firdaus, Moh. Wispandono, dan Helmi Buyung (2019) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga Kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan.

2.7.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual dengan Kinerja Karyawan

Kecerdasan spiritual merupakan perasaan terhubung dengan diri sendiri, orang lain dan alam semesta secara utuh. Pada saat orang bekerja, maka ia dituntut untuk mengarahkan intelektualnya, tetapi banyak hal yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya. Seorang auditor dapat menunjukkan kinerja yang optimal, apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi dirinya sebagai manusia.

Hal tersebut akan dapat muncul apabila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik, maka dibutuhkan kecerdasan spiritual. Kecerdasan spritual yang dimiliki setiap orang tidaklah sama. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya.

Kecerdasan spritual lebih bersifat luas dan tidak terbatas pada agama saja. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat kinerja yang mereka capai pun berbeda pula.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ni Made Astri Septriani dan Eddy Supriyadinata Gorda (2018) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Diduga Kecerdasan Spiritual (SQ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan.