

SKRIPSI

ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL PADA PT. DUTA MITRA SOLUSINDO PEKANBARU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bsnis Universitas Islam Riau Pekanbaru



OLEH:

RIZKY AKBAR

NPM: 165210639

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

ABSTRAK**ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL PADA PT. DUTA MITRA SOLUSINDO PEKANBARU****Oleh:****RIZKY AKBAR****165210639**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pada PT. Duta Mitra Solusindo. Analisis pada penelitian ini merupakan penelitian analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Duta Mitra Solusindo. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling jumlah sampel sebanyak tiga puluh sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisa menjelaskan hasil dari tanggapan responden dan menyimpulkannya. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa tanggapan responden sangat setuju mengenai kecerdasan emosional pada semua indikator, serta responden sangat setuju dengan dimensi motivasi dan menjaga hubungan baik dengan atasan yang telah di ajukan pada PT. Duta Mitra Solusindo.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual

ABSTRACT***ANALYSIS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND SPIRITUAL INTELLIGENCE IN PT. DUTA MITRA SOLUSINDO PEKANBARU*****By:****RIZKY AKBAR****165210639**

This study purpose to determine how emotional intelligence and spiritual intelligence at PT. Duta Mitra Solusindo. The analysis in this study is a descriptive analysis research. The population in this study all employees of PT. Duta Mitra Solusindo. The sampling technique used purposive sampling with a sample size of thirty samples. The data used in this study are primary and secondary data. Data collection techniques using in this study using a questionnaire and documentation. The data analysis technique used is the validity and reliability test, the analysis explains the results of the respondents' figures and concludes them. The results of this study indicate that the responses of respondents strongly agree about emotional intelligence on all indicators, and respondents strongly agree with the dimensions of motivation and maintain good relations with superiors who have been proposed to PT. Duta Mitra Solusindo.

Keywords: Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirohim

Assalamualaikum Wr, Wb Alhamdulillah dengan rahmat dan kurnia Allah Subhanawata'alla, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS KECERDASAAN EMOSIONAL DAN KECERDASAAN SPRITUAL PADA PT. DUTA MITRA SOLUSINDO”**. Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa dorongan dari banyak pihak, skripsi ini tidak akan tersusun dengan baik. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yaitu sebagai berikut.

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Aulia Afwa, SE., MM, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yul Efnita SE., MM., selaku Dosen Pembimbing penulis yang selalu memberikan bimbingan dan arahnya dalam menyelesaikan skripsi penulis ini.
6. Seluruh jajaran Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

7. Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan doa serta dukungannya.
8. Teman-teman disemua fakultas yang ada di Universitas Islam Riau.
9. Perusahaan yang telah bersedia memberikan data-data yang penulis butuhkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis sangat menyadari penulisan skripsi ini jauh dari kata kata sempurna, karena keterbatasan dari pengetahuan, waktu, pengalaman, dan tenaga yang dimiliki oleh penulis, kritik, dan saran yang membangun dibutuhkan oleh penulis untuk membangun hasil tulis karya ilmiah skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata, penulis mengucapkan mohon maaf dan terimakasih, semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya dan semua pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, Maret 2021

RIZKY AKBAR, SE
NPM: 165210639

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	5
1.4 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kecerdasan Emosional	8
2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	8
2.1.2 Teori Kecerdasan Emosional.....	9
2.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional	12
2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	13
2.1.5 Cara Mengukur Kecerdasan Emosional	14
2.2 Kecerdasan Spiritual.....	15
2.2.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual	15
2.2.2 Aspek-Aspek Kecerdasan Spiritual	17
2.2.3 Peningkatan Kecerdasan Spiritual	17

2.2.4 Nilai-Nilai Kecerdasan Spiritual.....	18
2.2.5 Indikator Kecerdasan Spiritual	20
2.3 Penelitian Terdahulu.....	21
2.4 Kerangka Pemikiran	24
2.5 Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian	25
3.2 Operasional Variabel.....	25
3.3 Populasi dan Sampel	27
3.4 Jenis dan Sumber Data	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data	28
3.6 Teknik Analisa Data.....	29
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
4.1 Sejarah Singkat PT. Adi Sarana Armada, Tbk.....	31
4.2 Visi dan Misi PT. Adi Sarana Armada, Tbk	33
4.3 Struktur Organisasi PT. Adi Sarana Armada, Tbk.....	34
4.4 Aktivitas Perusahaan	34
4.5 Sejarah Singkat PT. Duta Mitra Solusindo	35
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	37
5.1.1 Jenis Kelamin	37
5.1.2 Umur.....	38
5.1.3 Pendidikan Terakhir	38
5.1.4 Masa Bekerja	39

5.2 Uji Instrument Penelitian.....	40
5.3.1 Uji Validitas	40
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	41
5.3 Analisis Deskriptif	42
5.3.1 Kecerdasan Emosional.....	42
5.3.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kecerdasan Emosional.....	48
5.3.3 Analisis Deskriptif Kecerdasan Spiritual.....	49
5.3.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kecerdasan Spiritual....	58
5.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
BAB VI PENUTUP
6.1 Kesimpulan.....	62
6.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan dan Bagiannya Tahun 2020.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	25
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Pada Pernyataan	28
Tabel 5.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 5.2 Identitas Berdasarkan Umur.....	38
Tabel 5.3 Identitas Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 5.4 Identitas Berdasarkan Masa Bekerja.....	39
Tabel 5.5 Uji Validitas	40
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas	41
Tabel 5.7 Mengetahui Emosi Serta Kelebihan dan Kekurangan Yang Dimiliki	42
Tabel 5.8 selalu mengintropeksi diri.....	43
Tabel 5.9 menerima kritikan manajer ketika hasil kerja yang dimiliki.....	44
Tabel 5.10 Mampu menghibur diri ketika mengalami kesedihan.....	45
Tabel 5.11 mampu memotivasi diri sendiri untuk semangat dalam pekerjaan	46
Tabel 5.12 mampu mendorong diri untuk berprestasi	46
Tabel 5.13 mempunyai inisiatif dalam situasi apapun	47
Tabel 5.14 rekapitulasi tanggapan responden kecerdasan emosional	48
Tabel 5.15 memiliki sikap dan perilaku yang positif terhadap orang lain	50
Tabel 5.16 memiliki kemampuan berkomunikasi dan beradaptasi dengan baik	51
Tabel 5.17 mampu menanggapi saran dan kritik secara efektif.....	51
Tabel 5.18 menerima arahan dari atasan.....	52

Tabel 5.19 Menerima Semua Tanggung Jawab Yang Diberikan Atasan	53
Tabel 5.20 menerima semua nasehat	54
Tabel 5.21 mampu bersikap tenang dalam menghadapi masalah	55
Tabel 5.22 berusaha menerima dengan ikhlas apabila ditegur oleh atasan.....	56
Tabel 5.23 mengutamakan hubungan vertikal pada atasan.....	57
Tabel 5.24 rekapitulasi tanggapan responden kecerdasan spiritual	58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	24
Gambar 4.1 Entitas anak perusahaan dan perusahaan asosiasi	33
Gambar 4.2 Bentuk struktur organisasi PT. Adi Sarana Armada, Tbk.....	34



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam lingkungan kerja saat ini sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan baik itu perusahaan barang dan jasa. Semakin banyak perusahaan yang bersaing untuk menjadi yang lebih baik dalam persaingan tersebut peran SDM, karyawan yang berwawasan unggul dan memiliki integritas harus menjadi patokan bagi perusahaan untuk menjalankan operasional perusahaannya secara efektif.

Dari beberapa penelitian terdahulu, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia. Namun, dari sekian banyak faktor tersebut, terdapat faktor yang paling penting yaitu faktor internal dari SDM itu sendiri. Salah satu yang harus diperhatikan adalah kualitas emosional. Untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja maksimal, tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektualnya saja, tetapi juga dilihat dari kemampuan karyawan tersebut dalam mengendalikan emosional saat menjalankan tugas dan tanggungjawab pada organisasi.

Kecerdasan manusia bukanlah merupakan suatu hal yang bersifat dimensi tunggal semata, yang hanya bisa diukur dari satu sisi dimensi, namun juga kemampuannya menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional.

Dengan memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik maka karyawan senantiasa dapat menghadapi situasi yang dapat menimbulkan konflik, dalam hal ini tidak mungkin dapat dihadapi dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh karyawan saja. Karena penelitian ini memfokuskan peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia melalui faktor internal (individu) karyawan, yaitu kemampuan (*ability*). Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, seperti kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Kecerdasan otak (IQ) berperan sebatas syarat minimal meraih keberhasilan, namun kecerdasan emosional yang sesungguhnya (hampir seluruhnya terbukti) mengantarkan seseorang menuju puncak prestasi. Terbukti, banyak orang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi, terpuruk di tengah persaingan. Sebaliknya, banyak yang mempunyai kecerdasan intelektual biasa-biasa saja, justru sukses menjadi bintang-bintang kinerja, pengusaha-pengusaha sukses dan pemimpin-pemimpin diberbagai kelompok. Oleh sebab itu manusia harus memiliki konsep duniawi atau kepekaan emosi serta intelegensi yang baik (EQ plus IQ).

Kecerdasan emosional menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsur yang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain (keterampilan sosial). Agar kecerdasan seseorang lebih optimal dalam mencapai kinerja tentu menjadi sukses saja merupakan impian setiap orang. Di antara cara menjadi sukses adalah tidak hanya dengan meningkatkan

kecerdasan intelektual saja, namun juga mengasah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Agar kecerdasan seseorang lebih optimal dalam mencapai kinerja tentu menjadi sukses saja merupakan impian setiap orang. Di antara cara menjadi sukses adalah tidak hanya dengan meningkatkan kecerdasan intelektual saja, namun juga mengasah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Kecerdasan spiritual (SQ) merupakan kecerdasan tertinggi karena dapat memfungsikan IQ dan EQ secara efektif (Zohar dan Marshall, 2007). Sehingga Zohar dan Marshall mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Menurut penjelasan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan yang mampu memberikan dan mengerti makna spiritual atas kehidupan Anda. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual baik, sehingga akan lebih mampu menghadapi berbagai persoalan yang dialami. Kecerdasan spiritual juga membuat Anda menjadi orang yang memiliki tekad, semangat, keyakinan, dan memiliki kepribadian yang positif dan jujur. Kecerdasan spiritual memegang peranan yang sangat besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang menerapkan nilai-nilai spritual dalam bekerja akan berkarya lebih baik.

Kepemimpinan dengan kecerdasan kalbu dari sudut pandang islam mengenai hati (kalbu) dalam pendekatan hikmah dalam agama, “hati” merupakan subyek yang dididik. Yang penyaji maksudkan manusia secara utuh adalah orang atau ujud yang didalam manusia itu yang telah naik martabat. Naik martabat dari martabat *insan* ke martabat *mukmin*. Martabat mukmin itu artinya diri yang

didalam manusia yaitu iman. Sebagai kepercayaan allah telah dapat terpisah dari subtansi kufur karena mengerti jalan untuk memperoleh pertolongan yaitu intervensi Allah terlepas dari dirinya yang negative. (QS Al-Anfal/8:24)

Tema “hati” sebenarnya bukan arti langsung dari ketiga kata tersebut. Kata “hati” masih sangat abstrak dan memang hanya sebagai ungkapan umum. Teks-teks Al-quran diantaranya mengungkapkan: Pertama, hati diungkap dengan kata *‘fu’aad/af idaaf’* ada sebanyak 16 kali. Kata ini sebenarnya berarti kata *faidat*. Jika kata *fuaad* diusung memiliki arti hati. maka artinya *fu’aadd’* itu adalah hati yang berfungsi tertentu pada bagian tertentu pada diri kita (QS Al Isra/17:36).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Duta Mitra Solusindo Pekanbaru, perusahaan ini bergerak dibidang pelatihan driver atau supir. Dari sinilah perusahaan memerlukan adanya kecerdasan emosional dan spiritual para karyawannya. Pentingnya dalam meraih keberhasilan dan kesuksesan untuk meningkatkan kinerja, seluruh elemen perusahaan baik manager maupun karyawan diperlukan sikap saling menjaga perasaan orang lain dalam bekerja serta melayani orang lain dengan sikap rendah hati. Tentunya bukan hanya kecerdasan intelektual saja yang diperlukan, tetapi bagaimana kecerdasan emosional dan spiritual ini dapat melengkapi dan dapat menjadi penyempurna dari segala macam kecerdasan. Menurut pemaparan di atas peneliti ini hanya berfokus pada kecerdasan emosional dan spiritual tanpa maksud untuk menghilangkan kecerdasan intelektual ataupun kecerdasan lain. Sebagai gambaran apa yang terjadi pada perusahaan maka disajikan data jumlah karyawan tahun 2020 yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan Dan Bagiannya Tahun 2020

No	Bagian Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Branch Head	1
2	Sales Head	1
3	Admin Head (HRD)	1
4	Operasional Head	1
5	Costumer Head	1
6	Coordinator Driver	2
7	Busines Respresentative (marketing)	4
8	Account Officer (Accounting)	4
9	General Affair (Bagian Umum)	1
10	Kasir	2
11	Account Payable (Pembayaran)	3
12	Staff Operasional	6
13	Admin Driver	3
Jumlah		30

Sumber: PT. Duta Mitra Solusindo 2020

Pada tabel diatas maka dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Mitra Solusindo pada tahun 2020, pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa karyawan memiliki peran dan tugas masing-masing pada setiap jabatannya. Mengingat dengan alasan tersebut penulis ingin mengkaji dan mengetahui lebih jauh tentang tanggapan responden mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual secara komprehensif yang pada akhirnya akan membentuk suatu kinerja karyawan pada suatu perusahaan yang baik.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membuat penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana peran kecerdasan emosional dan spiritual pada perusahaan, maka dari itu penulis menerapkan judul penelitian dengan judul: **“ANALISIS KECERDASAAN EMOSIONAL DAN KECERDASAAN SPRITUAL PADA PT. DUTA MITRA SOLUSINDO PEKANBARU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas maka penulis merumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimanakah tingkat kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan pada PT. Duta Mitra Solusindo Pekanbaru?”

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis tentang kecerdasan emosional pada PT. Duta Mitra Solusindo.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis tentang kecerdasan spritual pada PT. Duta Mitra Solusindo.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a) Bagi Perusahaan
Memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan pada kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual pada PT. Duta Mitra Solusindo sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadi masukan untuk perbaikan dimasa datang.
- b) Bagi penelitian
Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat dibangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual pada PT. Duta Mitra Solusindo.
- c) Bagi peneliti selanjutnya
Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung tentang tugas, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisa data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini akan memuat PT. Duta Mitra Solusindo mengenai sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan dan lainnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini akan menguraikan Analisis Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap PT. Duta Mitra Solusindo.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1 Definisi Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional pertama kali di lontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari *Harvard University* dan John Mayer dari *Univerisity of New Hampshire* untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut (EQ) sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.

Kecerdasan emosional sebelumnya berasal dari konsep kecerdasan sosial yang dikemukakan oleh Thorndike pada tahun 1920 dengan membagi tiga kecerdasan yaitu kecerdasan abstrak (seperti kemampuan memahami dan memanipulasi simbol verbal dan matematika), kecerdasan konkrit (seperti kemampuan memahami dan memanipulasi objek), dan kecerdasan sosial (seperti kemampuan untuk memahami dan berhubungan dengan orang lain).

Menurut Wibowo dalam Kenedy (2013) kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak positif. Kecerdasan

emosional dapat membantu membangun hubungan dalam menuju kebahagiaan dan kesejahteraan.

Menurut Goleman (2007) emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Biasanya emosi merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri individu. Sebagai contoh emosi gembira mendorong perubahan suasana hati seseorang, sehingga secara fisiologi terlihat tertawa, emosi sedih mendorong seseorang berperilaku menangis.

Kecerdasan emosional sangat berkaitan dengan kecerdasan emosi. Ini melibatkan kemampuan untuk mengenali emosi Anda sendiri dan juga emosi orang lain. Ini termasuk memahami emosi. Hal ini juga harus dilakukan dengan bagaimana anda mengelola emosi anda dan bagaimana anda mengelola emosi orang lain. Bukan hanya satu jenis kecerdasan yang monolitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuh varietas utama yaitu linguistik, matematika / logika, spasial, kinestetik, musik, interpersonal dan intrapersonal.

2.1.2 Teori Kecerdasan Emosional

Ada beberapa definisi mengenai kecerdasan emosional menurut para ahli diantaranya sebagai berikut:

- 1) Menurut Daniel Goleman kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi (*to manage our emotional life with intelligence*), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*to manage the appropriateness of emotion and its*

expression) melalui keterampilan, kesadaran diri, pengendalian diri, memotivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

- 2) Menurut Cooper dan Sawaf menyatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara aktif menerapkan daya dan kepekaan, emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi.
- 3) Menurut Harmoko kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain.
- 4) Menurut Howes dan Herald mengatakan pada intinya, kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seorang menjadi pintar menggunakan emosi. Lebih lanjut dikatakannya bahwa emosi manusiaberada pada wilayah perasaan lubuk hati, naluri yang tersembunyi, dan sensasi emosi apabila diakui dan hormati. Kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain.
- 5) Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa. Selain kecerdasan emosi mencakup hubungandengan orang lain, serta dapat mengenali dan merasakan perasaan orang lain.
- 6) Kemudian Dio mendefenisikan kecerdasan emosional dalam konteks pekerjaan adalah kemampuan untuk mengetahui yang orang lain rasakan,

termasuk cara cepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksud disini yaitu atasan, rekan sejawat, bawahan dan juga pelanggan. Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah kecerdasan dalam memahami, mengenali, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial.

Secara konseptual, kerangka kerja kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2009) meliputi dimensi-dimensi sebagai berikut:

- a) Kesadaran Diri (*Self Awareness*). Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.
- b) Pengaturan Diri (*Self Management*). Pengaturan diri adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
- c) Motivasi Diri (*Self Motivation*). Motivasi merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.
- d) Empati (*Empathy*). Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan

menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

- e) Keterampilan Sosial (*Relationship Management*). Keterampilan Sosial adalah kemampuan untuk menangan emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

2.1.3 Indikator-Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam Risma, 2012 mengadaptasi lima indikator yang tercakup dalam kecerdasan emosional dari model Solovey dan Meyer, yaitu:

- a) Kesadaran Diri

Kesadaran diri adalah mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

- b) Penguasaan Diri

Penguasaan diri adalah menangani emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

- c) Motivasi Diri

Motivasi diri adalah menggunakan hasrat diri yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu individu

mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d) Empati

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

e) Keterampilan sosial

Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial; berinteraksi dengan lancar; menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kecerdasan emosional adalah 1) kemampuan untuk mengetahui perasaan sendiri sehingga mengetahui kelebihan dan kekurangannya, 2) kemampuan menangani emosi sendiri, 3) kemampuan memotivasi diri untuk terus maju, 4) kemampuan merasakan emosi dan kepribadian orang lain, dan 5) kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Walgito dalam Akhmeda (2011) membagi faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menjadi dua, yaitu :

1) Faktor internal

Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosionalnya. Faktor internal memiliki dua

sumber segi jasmani dan psikologis. Apabila fisik dan kesehatan terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosionalnya. 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 1) stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosional tanpa distorsi dan 2) lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi. Objek lingkungan yang melatarbelakangi merupakan suatu hal yang sulit dipisahkan.

2.1.5 Cara Mengukur Kecerdasan Emosional

Cara terbaik untuk mengukur EQ seseorang adalah menggunakan parameter kerangka kerja kecerdasan emosi yang dirancang oleh (Wibisono, 2012).. Kerangka kerja ini terdiri dari lima kategori utama yaitu:

- a) Kesadaran diri, terdiri dari kesadaran emosi diri, penilaian pribadi dan percaya diri.
- b) Pengaturan diri, terdiri dari pengendalian diri, dapat dipercaya, waspada, adaptif dan inovatif.
- c) Motivasi, terdiri dari dorongan berprestasi, komitmen, inisiatif dan optimis.
- d) Empati, terdiri dari memahami orang lain, pelayanan, mengembangkan orang lain, mengatasi keragaman dan kesadaran politis.

- e) Keterampilan sosial, terdiri dari pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, menejemen konflik, pengikat jaringan, kolaborasi dan kooperasi serta kerja tim.

2.2 Kecerdasan Spiritual

2.2.1 Definisi Kecerdasan Spritual

Menurut Munandir kecerdasan spiritual tersusun dari dua kata yaitu “kecerdasan” dan “spiritual”. Kecerdasan adalah kemampuan seseorang untuk memecahkan masalah yang dihadapanya, terutama masalah yang menuntut kemampuan fikiran. Berbagai batasan-batasan yang dikemukakan oleh para ahli didasarkan pada teorinya masing-masing. Selanjutnya Munandir menyebutkan bahwa *intelligence* dapat pula diartikan sebagai kemampuan yang berhubungan dengan abtraksi-abtraksi, kemampuan mempelajari sesuatu, kemampuan menangani situasi-situasi baru.

Menurut bahasa kecerdasan adalah pemahaman, kecepatan dan kesempurnaan sesuatu. Namun ada juga yang mengartikan sebagai kemampuan (*al-qudrah*) dalam memahami sesuatu secara cepat dan sempurna (Mujib, 2005). Kecerdasan seseorang tidak hanya dilihat dari kecerdasan intelektualnya saja akan tetapi juga dari kecerdasan emosinya 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 emosi secara efektif dan kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi (Zohar, 2007).

Menurut Ginanjar (2009) mendefenisikan kemampuan yang memberikan makna terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan

pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya (*hanif*) dan memiliki pola pikiran tauhidi (*integral- realistik*) serta bersifat hanya kepada Allah.

Menurut Tony Buzan kecerdasan spiritual adalah yang berkaitan dengan menjadi bagian dari rancangan segala sesuatu yang lebih besar, meliputi “melihat suatu gambaran secara menyeluruh”. Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasanspiritual adalah (SQ) adalah kecerdasan yang sudah ada dalam diri manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup ini dengan penuh makna, selalu mendengarkan suara hati nuraninya, dan tidak pernah merasa sia-sia, semua yang dijalannya selalu bernilai.

Kecerdasan spiritual tidak selalu berhubungan dengan agama. Bagi sebagian orang, kecerdasan spiritual diungkapkan melalui agama formal, tetapi beragama tidak menjamin memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi. Agama formal adalah seperangkat aturan dan kepercayaan yang dibebankan secara eksternal, bersifat *top down*, diwarisi dari pendeta, nabi, dan kitab suci atau ditanamkan melalui keluarga dan tradisi (Zohar, 2007).

Kecerdasan spiritual seperti yang telah dijelaskan di atas, merupakan kemampuan internal bawaan otak dan jiwa manusia yang sumber terdalamnya adalah alam semesta itu sendiri, yang memungkinkan otak untuk menemukan dan menggunakan makna dalam memecahkan persoalan dalam hidupnya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang membangun manusia secara utuh untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna hidup untuk menilai

bahwa tindakan yang dilakukan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

2.2.2 Aspek-Aspek Kecerdasan Spiritual

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

- a) Kemampuan bersikap fleksibel
- b) Tingkat kesadaran diri yang tinggi
- c) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.
- d) Kemampuan Untuk Menghadapi dan Melampaui Rasa Sakit.
- e) Kualitas Hidup yang Diilhami oleh Visi dan Nilai.
- f) Keengganan Untuk Menyebabkan Kerugian yang Tidak Perlu.
- g) Berpikir secara Holistik
- h) Kecenderungan untuk bertanya mengapa dan bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar.
- i) Menjadi Pribadi Mandiri

2.2.3 Peningkatan Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar dan Marshall (2000) memberi solusi untuk meningkatkan kecerdasan sebagai berikut:

- a) Jalan tugas, jalan ini menghindari manusia dari prasangka jelek, pikiran sempit, kurang imajinasi, dan kurang motivasi. Melalui jalan tugas ini diharapkan tumbuh kerja sama yang harmonis dan saling memberi sumbangan pemikiran.

- b) Jalan pengasuhan, jalan ini menghindarkan manusia dari sikap oportunistik dan pragmatis. Ini mengajarkan manusia bagaimana bisa mendengarkan pendapat orang lain dengan baik.
- c) Jalan pengetahuan, menganjurkan agar tidak sok ilmiah atau juga menjauhkan diri dari membahas hal-hal sepele yang bukan urusannya. Jalan perubahan pribadi, jalan ini mengajarkan bagaimana menjadi cerdas secara spiritual adalah dengan membangkitkan dalam diri bahwa hati nurani adalah segalanya. Ia tidak pernah punya rasa bimbang dalam melaksanakan hal-hal positif. Bila jalan ini ditempuh, tidak akan ada istilah janji-janji bukti atau janji malah ditepati.
- d) Jalan persaudaraan, jalan ini mengajarkan bagaimana bisa berbuat adil dan rasa hormat kepada musuh sekalipun.
- e) Jalan kepemimpinan yang penuh pengabdian, mengajarkan bahwa bagaimana menghindari memanfaatkan kekuasaan demi tujuan sendiri dan tujuan-tujuan jahat lainnya. Dengan demikian akan lahir suatu pengabdian yang tulus.

2.2.4 Nilai-Nilai Kecerdasan Spiritual

Menurut Sukidi (2002) mengemukakan tentang nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam Kecerdasan Spiritual (SQ) yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, diantaranya adalah.

- 1) Mutlak 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 sebuah hukum alam di 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 sebuah usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan dalam lingkungan belajar yang baik.
- 4) Fokus pada kontribusi. Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan member 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.
- 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.

Menurut Bangun (2012) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penelitian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus diukur secara jelas melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- a) Jumlah Pekerjaan
- b) Kualitas Pekerjaan
- c) Ketepatan Waktu

- d) Tingkat Kehadiran
- e) Kemampuan Kerjasama

2.2.5 Indikator Kecerdasan Spiritual

Menurut Khavari (2000), terdapat tiga indikator yang dapat dilihat untuk menguji tingkat kecerdasan spiritual seseorang:

- a) Sudut pandang spiritual keagamaan (relasi vertikal, hubungan dengan yang maha kuasa).

Sudut pandang ini akan melihat sejauh manakah tingkat relasi spiritual kita dengan sang pencipta. Hal ini dapat diukur dari “segi komunikasi dan intensitas spiritual individu dengan tuhan”. Manifestasinya dapat terlihat dari pada frekuensi do’a, makhluk spiritual, kecintaan pada tuhan yang bersemayam dalam hati, dan rasa syukur Kehadirat Nya. Khavari lebih menekankan segi ini untuk melakukan pengukuran tingkat kecerdasan spiritual, karena “apabila keharmonisan hubungan dan relasi spiritual keagamaan seseorang semakin tinggi maka semakin tinggi pula tingkat kualitas kecerdasan spiritualnya.”

- b) Sudut pandang relasi sosial-keagamaan.

Sudut pandang ini melihat konsekuensi psikologis spiritualkeagamaan terhadap sikap sosial yang menekankan segi kebersamaan dan kesejahteraan sosial. Kecerdasan spiritual akan tercermin pada ikatan kekeluargaan antar sesama, peka terhadap kesejahteraan orang lain dan makhluk hidup lain, bersikap dermawan. Perilaku merupakan manifestasi dari keadaan jiwa, maka kecerdasan spiritual yang ada dalam diri individu akan termanifestasi dalam sikap sosial. Jadi kecerdasan ini tidak hanya berurusan dengan ke-Tuhanan atau masalah spiritual,

namun akan mempengaruhi pada aspek yang lebih luas terutama hubungan antar manusia.

c) Sudut pandang etika keagamaan.

Sudut pandang ini dapat menggambarkan tingkat etika keagamaan sebagai manifestasi dari kualitas kecerdasan spiritual. Semakin tinggi kecerdasan spiritualnya semakin tinggi pula etika keagamaannya. Hal ini tercermin dari ketaatan seseorang pada etika dan moral, jujur, dapat dipercaya, sopan, toleran dan anti terhadap kekerasan. Dengan kecerdasan spiritual maka individu dapat menghayati arti pentingnya sopan santun, toleran dan beradab dalam hidup. Hal ini menjadi panggilan instrintik dalam etika sosial, karena sepenuhnya kita sadar bahwa ada makna simbolik kehadiran Tuhan dalam kehidupan sehari-hari yang selalu mengawasi atau melihat kita dalam diri kita maupun kerak-gerik kita, dimana pun dan kapanpun, apa lagi kaum beragama, inti dari agama adalah moral dan etika.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Barki, Ridwan & Atika (2019)	Analisis Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Karyawan Pada PT. Amerta Indah Otsuka <i>Factory</i> Sukabumi	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat Kecerdasan Emosional dan Spiritual Karyawan pada PT. Amerta Indah Otsuka <i>Factory</i> Sukabumi dengan nilai skor sebesar 189,54 yang secara teori pengukurannya menyatakan bahwa tingkat kecerdasan tersebut tinggi atau baik. Beserta analisis indikator melalui pengukurannya,

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				yang mengindikasikan bahwa indikator yang paling memberi pengaruh terhadap aktivitas organisasi perusahaan yaitu pada indikator <i>Leadership Principle</i> dengan persentase 70,8% dengan kategori tinggi sebesar 33,3% dan kategori sedang sebesar 67,7%, kemudian pada indikator <i>Angel Principle</i> dengan persentase 70,9% dengan kategori tinggi sebesar 33,3%, kategori sedang 64,7% dan kategori rendah 2%. Kemudian indikator <i>Star Principle</i> dengan persentase sebesar 73,2% dengan kategori tinggi sebesar 25,5% dan kategori sedang sebesar 74,5%.
2.	Erisna, Genevie & Riswan (2012)	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pada Perusahaan Industri di Bandar Lampung (Studi Kasus Pada Perusahaan Industri di Bandar Lampung)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja auditor. Semakin baik kecerdasan emosional dan spiritual, semakin baik kinerja auditor. Kecerdasan emosional dan spiritual memberikan kontribusi terhadap kinerja auditor adalah 73,9% sedangkan sisanya 26,1% ditentukan oleh faktor lain.
3.	Prasetya, Safitri & Yulianti	Analisis Terhadap Kontribusi	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel (X1) Kecerdasan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	(2019)	Kecerdasan Emosional dan Spiritual		<p>emosional dan Variabel (X2) kecerdasan Spritual mempunyai pengaruh yang sangat sigifikan terhadap perilaku Religiusitas. Nilai korelasi r hitung sebesar $r_{y3} = 0,172$. Terlihat pada baris pertama koefisien korelasi = 0,172, sedangkan pada nilai R tabel taraf signifikansi 5% adalah 0.166. $R \text{ tabel} \geq R \text{ hitung}$ ($0,166 \leq 0,172$) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, yaitu ada pengaruh positif antara Variabel X1 dan Variabel X2 terhadap Variabel Y. F hitung (F change) = 1,475 signifikansi 0,234 dan taraf kesalahan 5% maka $F_t = 3,090$. Hal ini berarti H_0 ditolak. Besarnya R Square adalah (R^2) adalah $0,030 = 30\%$. Artinya besarnya Hubungan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap Perilaku Religiusitas Peserta Didik adalah sebesar 30%, sedangkan masih ada variable lain yang mempunyai pengaruh terhadap Variabel Y sebesar 70%.</p>

Sumber: Diolah Dari berbagai sumber

2.4 Kerangka Berpikir

Kecerdasan emosional sangat berkaitan dengan kecerdasan emosi. Ini melibatkan kemampuan untuk mengenali emosi Anda sendiri dan juga emosi orang lain Ini termasuk memahami emosi. Hal ini juga harus dilakukan dengan

bagaimana anda mengelola emosi anda dan bagaimana anda mengelola emosi orang lain. Kecerdasan spiritual (SQ) merupakan kecerdasan tertinggi karena dapat memfungsikan IQ dan EQ secara efektif (Zohar dan Marshall, 2007). Sehingga Zohar dan Marshall mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Berikut kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: *Jurnal Penelitian Terdahulu dan dikembangkan peneliti 2019*

2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan telaah pustaka maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Tingkat Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Pada PT. Duta Mitra Solusindo Pekanbaru Sudah Berjalan Dengan Baik”.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan syarat dalam melakukan suatu penelitian guna mencari jawaban atau pemecahan dari permasalahan yang ada sehingga untuk kepentingan tersebut perlu ditentukan metode yang benar dan sesuai serta harus terperinci menjadi langkah-langkah tertentu yang dapat dijadikan pedoman dalam menentukan langkah lebih lanjut.

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis menentukan penelitian dilakukan pada PT. Duta Mitra Solusindo yang beralamat .

3.2 Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk memberikan pengertian yang operasionalnya dalam penelitian. Definisi ini digunakan sebagai landasan dalam merinci kisi-kisi instrumen penelitian.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Kecerdasan Emosional (X1) bahwa emosi merajuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian	• Mengenal Emosi Diri	a) Mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. b) Selalu mengintrospeksi diri	<i>Ordinal</i>
		• Mengelola Emosi	a) Bisa menerima kritikan dari manajer ketika hasil kerja tidak memuaskan	<i>Ordinal</i>

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	kecenderungan untuk bertindak. Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak (Goleman, 2005)	• Motivasi	b) Mampu menghibur diri ketika mengalami kesedihan. a) Mampu memotivasi diri sendiri untuk semangat dalam pekerjaan b) Mampu memndorong diri sendiri untuk berprestasi c) Mempunyai inisiatif dalam situasi apapun	<i>Ordinal</i>
2	Kecerdasan Spiritual (X2) 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 (Zohar, 2007)	• Bersikap Fleksibel • Kesadaran Diri • Kemampuan menghadapi masalah	a) Memiliki sikap dan perilaku yang positif terhadap orang lain. b) Mempunyai kemampuan berkomunikasi dan beradaptasi dengan baik. c) Mampu menanggapi kritik dan saran secara efektif. a) Menerima semua arahan dari atasan. b) Menerima semua tanggung jawab yang diberikan atasan c) Menerima semua nasehat a) Mampu bersikap tenang dalam menghadapi masalah b) Berusaha menerima dengan ikhlas apabila ditegur oleh atasan c) Mengutamakan hubungan vertical dengan atasan	<i>Ordinal</i> <i>Ordinal</i> <i>Ordinal</i>

Sumber: *Jurnal Penelitian Terdahulu*

3.3 Populasi Dan Sampel

a) Populasi

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi, sedangkan sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi (Sekaran, 2003). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan PT. Duta Mitra Solusindo yang berjumlah 30 orang.

b) Sampel

Sampel merupakan wilayah generalisasi dari jumlah populasi Suyiyono (2011). Untuk sampel yang di ambil dari populasi yang harus benar-benar representative (mewakili). Dari populasi diatas maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yaitu seluruh semua populasi dijadikan sampel penelitian ini yang berjumlah 30 orang.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

a) Data primer

Data Primer merupakan data yang didapatkan dari sumber pertama baik individual atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang bisa dilakukan oleh peneliti. Dalam hal ini data primer adalah data yang diperoleh langsung dari kuisisioner

b) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian perpustakaan yaitu berasal dari buku-buku bacaan, jurnal-jural, atau

internet untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian tersebut.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a) Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden untuk mengukur persepsi, sikap atau perilaku. Pernyataan yang diajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden. Dan untuk mengukur persepsi responden menggunakan 5 angka penelitian dimana setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Pada Pernyataan

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2011)

b) Wawancara

Wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dengan melakukan tanya jawab secara lisan dan tatap muka. Menurut Ridwan (2009:29) wawancara yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data yang hasilnya digunakan sebagai bukti yang memadai untuk menarik kesimpulan penelitian. Tujuan dari analisis data adalah mendapatkan informasi relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan penggunaan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah.

Analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu metode dimana data dikumpulkan, diinterpretasikan, dan dianalisis sehingga memberikan gambaran yang jelas dan lengkap. Analisis statistik deskriptif merupakan bidang ilmu statistika yang mempelajari cara-cara pengumpulan, penyusunan dan penyajian data suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2013) yang dimaksud analisis deskriptif adalah nilai yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.6.2 Uji Validitas

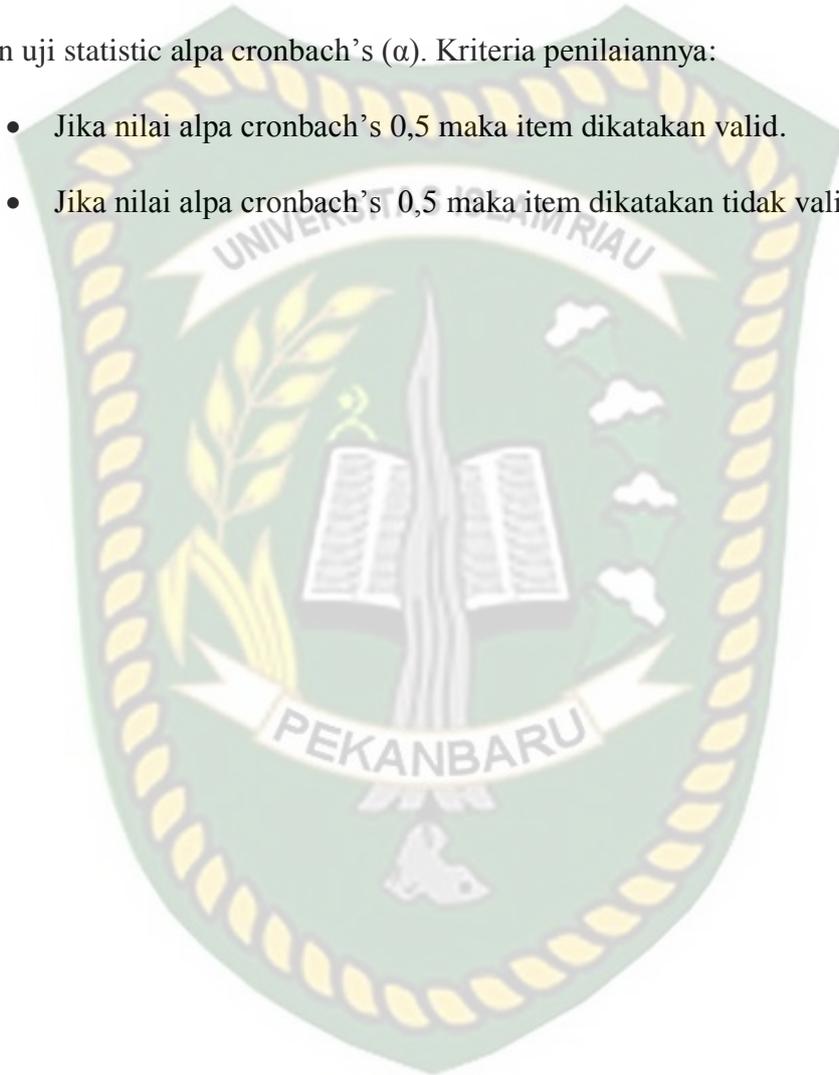
Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masing-masing variabel, yakni dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel. Kriteria penilaiannya:

- Variabel dikatakan valid jika r hitung positif dan r hitung $>$ r variable.
- Variabel dikatakan tidak valid jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r variable.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistic alpa cronbach's (α). Kriteria penilaiannya:

- Jika nilai alpa cronbach's 0,5 maka item dikatakan valid.
- Jika nilai alpa cronbach's 0,5 maka item dikatakan tidak valid.



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Adi Sarana Armada, Tbk (ASSA)

Perseroan adalah suatu perseroan terbatas yang didirikan menurut dan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia dan berkedudukan di Jakarta Utara. Perseroan didirikan dengan nama PT Quantum Megahtama Motor berdasarkan Akta Pendirian No.56 tanggal 17 Desember 1999 yang dibuat dihadapan Misahardi Wilamarta, SH, Notaris di Jakarta. Akta Pendirian tersebut telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI berdasarkan Surat Keputusan No.C-23561 HT.01.01.TH.2002 tanggal 29 Nopember 2002 dan didaftarkan dalam Daftar Perusahaan di Kantor Pendaftaran Perusahaan Kodya Jakarta Selatan No.925//BH/IV/2003 tanggal 25 April 2003 ("**Akta Pendirian**"). Anggaran Dasar Perseroan telah mengalami beberapa kali perubahan, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan Notulen Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa Perseoran yang dibuat dibawah tangan tanggal 14 Januari 2003, yang kemudian dinyatakan dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat Perseroan No.78 tanggal 22 Januari 2003, dibuat dihadapan Misahardi Wilamarta, SH, Notaris di Jakarta, telah disetujui perubahan Pasal 1 dan Pasal 3 Anggaran Dasar mengenai perubahan nama Perseroan menjadi PT. Adira Sarana Armada dan perubahan maksud dan tujuan serta kegiatan usaha Perseroan. Akta perubahan Anggaran Dasar tersebut telah memperoleh persetujuan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No.C-03979 HT.01.04.TH.2003 tanggal 25

Pebruari 2003, dan didaftarkan dalam Daftar Perusahaan di Kantor Pendaftaran Perusahaan Kodya Jakarta Selatan dengan No.506/RUB.09.03/IV/2003 tanggal 25 April 2003, serta diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.48 tanggal 17 Juni 2003, Tambahan No.4749/2003.

2. Berdasarkan Keputusan Pemegang Saham Perseroan yang dibuat dibawah tangan tanggal 5 April 2004, yang kemudian dinyatakan dalam Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham Perseroan No.1 tanggal 4 Mei 2004, dibuat dihadapan Gamal Wahidin, SH, Notaris di Jakarta, telah disetujui perubahan Pasal 4 ayat 1, ayat 2 dan ayat 3 Anggaran Dasar mengenai peningkatan modal dasar dan modal ditempatkan/disetor Perseroan. Akta perubahan Anggaran Dasar tersebut telah memperoleh persetujuan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No.C-22454 HT.01.04.TH.2004 tanggal 6 September 2004 dan telah didaftarkan dalam Daftar Perusahaan di Kantor Pendaftaran Perusahaan Kodya Jakarta Selatan dengan No.176/BH.09.03/II/2005 tanggal 21 Pebruari 2005 serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.101 tanggal 16 Desember 2008, Tambahan No.27914/2008 (untuk selanjutnya disebut Akta No.1 Tanggal 4 Mei 2004).

Berikut informasi singkat mengenai seluruh Entitas Anak Perseroan dan Perusahaan Asosiasi.

Gambar 4.1
Entitas Anak Perseroan dan Perusahaan Asosiasi

Nama Perusahaan	Tahun Pendirian/Akuisisi	Domisili Perusahaan	Wilayah Kegiatan Usaha	Kegiatan Usaha Utama	Status	Kepemilikan (%) (Langsung/ Tidak Langsung)
PT Duta Mitra Solusindo ("DMS")	2007	Jakarta	Jakarta	Jasa Penyediaan Juru Mudi	Operasional	99,80
PT Adir Sarana Logistik ("ASL")	2012	-	-	Pengurusan Transportasi	Belum Operasi	99,50

Sumber: PT. Adira Sarana Armada (ASSA)

Kegiatan usaha DMS fokus kepada penyediaan jasa tenaga juru mudi, dimana saat ini sebagian besar melayani kebutuhan Perseroan untuk memenuhi permintaan pelanggan Perseroan yang menggunakan jasa kendaraan sewanya.

4.2 Visi, Misi, dan Nilai-Nilai

- **Visi**

Menjadi perusahaan penyedia layanan jasa transportasi & logistic terintegrasi korporasi yang terbaik

- **Misi**

Mendedikasikan diri untuk memberikan layanan terbaik dengan komitmen untuk meraih pencapaian tertinggi dalam kualitas pelayanan terhadap pelanggan, hubungan antar karyawan dan nilai pemegang saham.

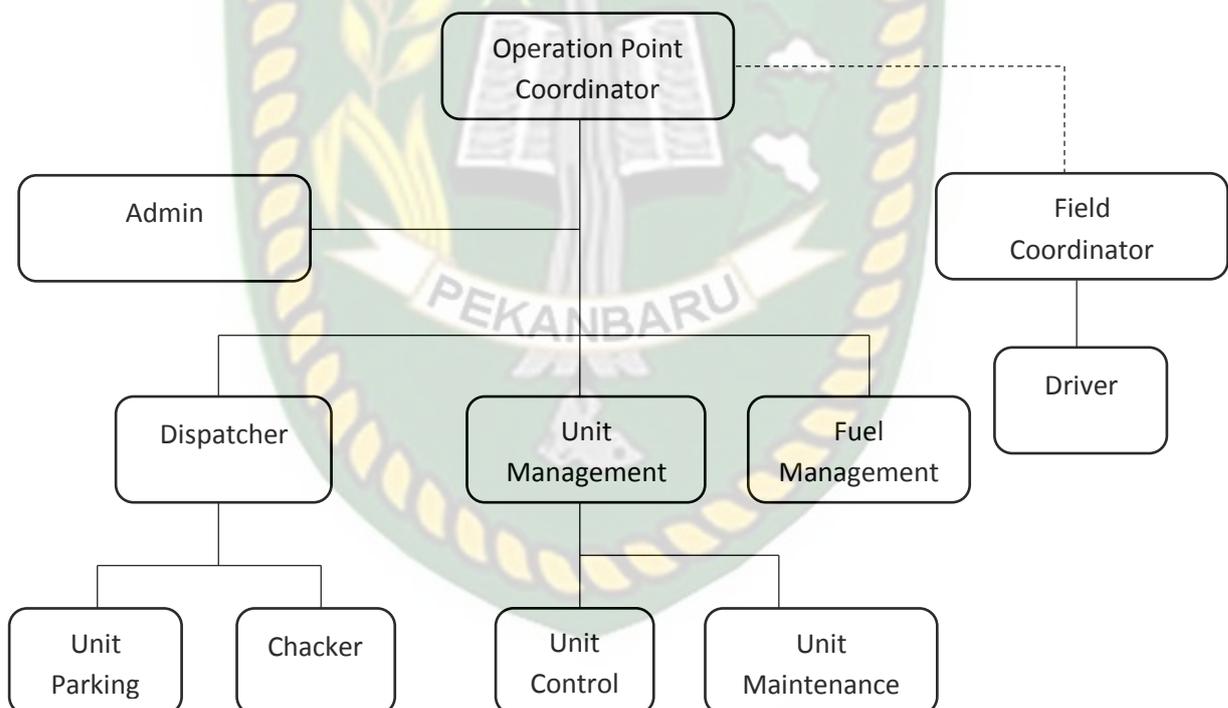
Nilai-Nilai

Nilai-Nilai yang dianut untuk mendorong dalam menjalankan bisnis serta membentuk kepribadian merk. Bermutu, Konsisten, Kekeluargaan dan Mencapai Yang Terbaik.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan bagian dari manajemen perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi yang baik, maka akan memudahkan pemimpin dan para karyawan untuk mengetahui batas-batas tugas, wewenang dan tanggung jawab, serta hubungan kerja setiap personilnya. Bentuk struktur organisasi PT. Adi Sarana Armada, Tbk (ASSA) adalah garis dan staf, dimana pimpinan berwenang memberikan tugas-tugas kepada bawahannya untuk semua bidang pekerjaan.

Gambar 4.2
Struktur Organisasi PT. Adi Sarana Armada, Tbk (ASSA)



Sumber: PT. Adi Sarana Armada, Tbk (ASSA) Group

4.4 Kegiatan Perusahaan

Sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Anggaran Dasar, maksud dan tujuan dari Perseroan adalah berusaha dalam bidang jasa, perdagangan dan

pengangkutan darat. Selanjutnya sesuai dengan ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Anggaran Dasar, untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut di atas, Perseroan dapat melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut:

1. Kegiatan usaha utama

- Menjalankan usaha-usaha di bidang jasa, yang antara lain meliputi jasa persewaan kendaraan bermotor/alat transportasi darat dan kegiatan usaha terkait termasuk tetapi tidak terbatas pada jasa layanan fleet management, perawatan, pemeliharaan, perbaikan (maintenance), dan jasa konsultasi di bidang transportasi;
- Menjalankan usaha perdagangan impor, ekspor, antar pulau, daerah, lokal atas segala macam barang dagangan termasuk tetapi tidak terbatas pada mobil, kendaraan bermotor, suku cadang dan asesoris, baik atas perhitungan sendiri maupun pihak lain secara komisi serta menjadi supplier, dealer, distributor, dan keagenan/perwakilan dari perusahaan perusahaan dalam negeri maupun luar negeri;
- Menjalankan usaha-usaha di bidang pengangkutan darat, yang antara lain meliputi transportasi penumpang menggunakan angkutan bis, sedan dan angkutan darat lainnya, transportasi pengangkutan barang, pengiriman, pengurusan transportasi, ekspedisi dan pergudangan;

2. Kegiatan usaha penunjang: menjalankan usaha-usaha lain yang berkaitan dengan bidang usaha tersebut diatas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari kegiatan usaha utama sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 ayat (2) Anggaran Dasar tersebut, pada saat ini Perseroan hanya menjalankan kegiatan usaha jasa penyewaan kendaraan/alat transportasi darat, perdagangan/jual beli kendaraan bekas, dan pengurusan transportasi Perseroan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 2003 dan berdomisili di Jakarta Utara. Kantor pusat Perseroan terletak di Gedung Graha Kirana, Lt.6, Jl. Yos Sudarso No.88, Sunter, Jakarta Utara 14350 - Indonesia, dengan 15 kantor cabang dan 11 kantor perwakilan antara lain di Medan, Batam, Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Pekanbaru, Palembang, Surabaya, Bali, Balikpapan, Banjarmasin, Makassar dan Manado.

4.5 Profil PT. Duta Mitra Solusindo

Kegiatan usaha DMS fokus kepada penyediaan jasa tenaga juru mudi, dimana saat ini sebagian besar melayani kebutuhan Perseroan untuk memenuhi permintaan pelanggan Perseroan yang menggunakan jasa kendaraan sewanya. PT. Duta Mitra Solusindo terletak di Jalan Soekarno Hatta No. 88 Pekanbaru. Saat ini perusahaan ini menyediakan solusi transportasi untuk penyewaan kendaraan korporasi, transportasi logistic, layanan pengemudi, balai lelang otomotif, car sharing, jual beli kendaraan online dan layanan pengiriman parcel. PT. Duta Mitra Solusindo di dirikan tahun 2007 di Jakarta dan membuka cabang di Kota Pekanbaru dengan jumlah armada sejumlah 819 dibawah nama Adira Rent (ASSA).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas ditentukan untuk memberikan gambaran tentang pentingnya antara data responden dan analisis yang dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian yang diteliti. Dalam penelitian ini, identitas beberapa responden ditentukan dari data yang diperoleh penulis. Kuesioner yang disebarakan semuanya telah didistribusikan dan dapat dijadikan data dalam penelitian ini. Untuk mengingat pentingnya responden dalam penelitian ini, maka sebaiknya dilihat responden berdasarkan beberapa kriteria seperti jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa bekerja. Data tabel distribusi yang dijelaskan satu persatu ditunjukkan di bawah ini:

5.1.1 Identitas Jenis Kelamin

Berikut ini akan dijabarkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	22	73,33%
2	Perempuan	8	26,67%
Total		30	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel 5.1 dapat diketahui bahwa dari total jumlah 30 orang responden, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 responden atau sebesar 73,33% dan sebanyak 8 responden atau sebesar 26,67% berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dalam penelitian ini.

5.1.2 Identitas Tingkat Umur

Berikut ini akan dijabarkan identitas responden berdasarkan tingkat umur:

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	20-25 Tahun	4	13,31%
2	26 - 30 Tahun	11	36,67%
3	31 - 35 Tahun	9	30,00%
4	> 36 Tahun	7	23,32%
Jumlah		30	100,00

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.2 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang berumur 20-25 tahun sebanyak 4 orang (13,31%), berumur antara 26-30 tahun sebanyak 11 orang (36,67%), berumur 31-35 tahun sebanyak 9 orang (30,00%) dan yang berumur >36 tahun keatas sebanyak 7 orang (23,33%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berumur 26-30 tahun merupakan jumlah responden yang paling banyak, sedangkan responden dengan umur 20-25 tahun merupakan jumlah responden yang paling sedikit.

5.1.3 Identitas Pendidikan Terakhir

Berikut ini akan dijabarkan identitas responden berdasarkan pendidikan responden:

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	15	46,67%
2	Diploma III	2	6,67%
3	Sarjana S1/S2	13	20,22%
Total		30	100,00

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 orang responden yang mempunyai latar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 15 responden dengan persentase 46,67%, dari D III sebanyak 2 responden dengan persentase 6,67% dan S1 sebanyak 13 responden dengan persentase 20,22%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK lebih banyak dari yang lainnya dengan jumlah responden sebanyak 15 orang karyawan. Hal ini cukup beralasan sebab karyawan PT. Duta Mitra Solusindo merupakan bidang logistik yang membutuhkan tenaga kerja yan terdidik dan memiliki mental yang kuat.

5.1.4 Identitas Masa Bekerja

Masa bekerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat. Berikut ini akan dijabarkan identitas responden berdasarkan masa bekerja :

Tabel 5.4
Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 Tahun	7	23,33%
2	5-10 Tahun	15	50,00%
3	>10 Tahun	8	26,67%
Jumlah		30	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat dilihat dari 30 responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun adalah responden paling banyak yaitu sebanyak 15 karyawan atau 50,00%. Dengan demikian sebagian besar responden memiliki masa kerja 5-10 tahun mereka telah bekerja dan yang lama bekerja juga sudah sangat berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.2 Uji Instrument Penelitian

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah korelasi bivariante. Dapat dikatakan valid apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.4
Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	0,674	0,349	VALID
	X1.2	0,892	0,349	VALID
	X1.3	0,625	0,349	VALID
	X1.4	0,817	0,349	VALID
	X1.5	0,811	0,349	VALID
	X1.6	0,790	0,349	VALID
	X1.7	0,811	0,349	VALID
Kecerdasan Spiritual (X2)	X2.1	0,528	0,349	VALID
	X1.2	0,424	0,349	VALID
	X2.3	0,602	0,349	VALID
	X2.4	0,614	0,349	VALID
	X2.5	0,775	0,349	VALID
	X2.6	0,751	0,349	VALID
	X2.7	0,653	0,349	VALID
	X2.8	0,662	0,349	VALID
X2.9	0,486	0,349	VALID	

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai r-hitung pada tabel yang lebih kecil dari r-tabel menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut tidak dapat mengukur variabel yang akan diukur, dan pertanyaan tersebut valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi skor pertanyaan untuk setiap variabel dalam penelitian melebihi r-tabel 0,349 yang valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha cronbach's variabel $>0,60$. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel Penelitian	<i>Alpha Cronbach's</i>	<i>Critical Value</i>	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,871	0,60	Reliabel
Kecerdasan Spiritual (X2)	0,781	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan reliabel. Suatu perangkat dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh minimal mencapai 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan, nilai koefisien reliabilitas kecerdasan emosional (X1) sebesar 0,871 dan kecerdasan spiritual (X2) sebesar 0,781. Dari kedua variabel tersebut, nilai *Cronbach's alpha* berada di atas 0,60. Semua peralatan yang digunakan sekarang dinyatakan handal.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2007) emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan

untuk bertindak. Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Biasanya emosi merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri individu. Kecerdasan emosional sangat berkaitan dengan kecerdasan emosi. Ini melibatkan kemampuan untuk mengenali emosi anda sendiri dan juga emosi orang lain. Ini termasuk memahami emosi.

5.3.1.1 Mengenali Emosi Diri

Kemampuan mengenali emosi diri adalah kesadaran dalam mengenali perasaan-perasaannya sewaktu itu terjadi dari waktu ke waktu dalam kehidupan sehari-harinya. Kesadaran diri tersebut pada dasarnya merupakan kemampuan untuk mengenal dan memilih perasaan, memahami hal-hal yang dirasakan dan mengetahui penyebab munculnya perasaan tersebut.

Tabel 5.7
Hasil Tanggapan Responden Tentang Mengetahui Emosi Serta Kelebihan dan Kekurangan Yang Dimiliki

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	12	40,00
2	Setuju	16	53,33
3	Cukup Setuju	2	6,67
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 30 orang karyawan, sebanyak 12 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah persentase (40,00%), kemudian menjawab setuju 16 orang dengan persentase (53,33%) dan menjawab cukup setuju 2 orang dengan persentase (6,67%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang mengetahui emosi serta kekurangan dan kelebihan yang dimiliki tersebut mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak (40,00%) oleh karena itu, responden

menilai mereka dapat mengontrol emosinya dengan baik serta mereka menyadari atas kelebihan dan kekurangannya dalam pekerjaan.

Tabel 5.8
Hasil Tanggapan Responden Tentang Selalu Mengintropeksi Diri

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	11	36,66
2	Setuju	17	56,67
3	Cukup Setuju	2	6,67
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 30 orang karyawan, sebanyak 11 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah pesentase (36,66%), kemudian menjawab setuju 17 orang dengan persentase (56,67%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang selalu mengintropeksi diri tersebut mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak (56,67%). Dari uraian tersebut dapat dilihat bahwa para responden dapat menilai dirinya sendiri, mengerti akan kelebihan dan kekurangan masing-masing dan berusaha untuk menjadi dirinya sendiri.

5.3.1.2 Mengelola Emosi

Sifat dan intensitas emosi biasanya terkait erat dengan aktivitas kognitif (berpikir) manusia sebagai hasil persepsi terhadap situasi. Sudah lama diketahui bahwa emosi merupakan salah satu aspek berpengaruh besar terhadap sikap manusia. Bersama dengan dua aspek lainnya, yakni kognitif (daya pikir) dan konatif (psikomotorik), emosi atau yang sering disebut aspek afektif, merupakan penentu sikap, salah satu predisposisi perilaku manusia.

Tabel 5.9
Hasil Tanggapan Responden Tentang Menerima Kritikan Manajer
Ketika Hasil Kerja Tidak Memuaskan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	7	23,33
2	Setuju	16	53,33
3	Cukup Setuju	5	16,67
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 30 orang karyawan, sebanyak 7 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah persentase (23,33%), kemudian menjawab setuju 16 orang dengan persentase (53,33%) dan menjawab cukup setuju 5 orang dengan persentase (16,67%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang menerima kritikan manajer ketika hasil kerja yang dimiliki tersebut mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak (53,33%). Para karyawan dapat menerima kritikan dari atasan jika pekerjaannya kurang benar, dan dari situ mengerti kesalahan yang diperbuat.

Tabel 5.10
Hasil Tanggapan Responden Tentang Mampu Menghibur Diri
Ketika Mengalami Kesedihan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	12	40,00
2	Setuju	16	53,33
3	Cukup Setuju	2	6,67
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 30 orang karyawan, sebanyak 12 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah pesentase (40,00%), kemudian menjawab setuju 16 orang dengan pesentase (53,33%) dan menjawab cukup setuju 2 orang dengan pesentase (6,67%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang menerima kritikan manajer ketika hasil kerja yang dimiliki tersebut mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak (53,33%). Dari uraian tersebut peneliti dapat menilai bahwa para karyawan PT. Duta Mitra Solusindo memiliki kemampuan untuk menghibur diri dalam kesedihan.

5.3.1.3 Motivasi

Menurut Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif.

Tabel 5.11
Hasil Tanggapan Responden Tentang Mampu Memotivasi Diri
Sendiri Untuk Semangat Dalam Pekerjaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	15	50,00
2	Setuju	15	50,00
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 30 orang karyawan, sebanyak 15 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah pesentase (50,00%), kemudian menjawab setuju 15 orang dengan pesentase (50,00%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang mampu memotivasi diri sendiri untuk semangat dalam pekerjaan dimiliki tersebut mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak (50,00%). Dalam melakukan melaksanakan aktivitasnya karyawan memotivasi diri untuk selalu semangat dalam bekerja, terlebih mereka yang bekerja dilapangan.

Tabel 5.12
Hasil Tanggapan Responden Tentang Mampu Mendorong Diri
Sendiri Untuk Berprestasi

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	13	43,33
2	Setuju	17	56,67
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 30 orang karyawan, sebanyak 13 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah pesentase (43,33%), kemudian menjawab setuju 17 orang dengan pesentase (56,67%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang mampu mendorong diri untuk berprestasi tersebut mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak (56,67%). Para karyawan setuju bahwa mereka harus berprestasi dengan baik mereka berlomba-lomba untuk dapatkan reward, dengan cara berlomba mereka akan mendapatkan yang terbaik.

Tabel 5.13
Hasil Tanggapan Responden Tentang Mempunyai Inisiatif
Dalam Situasi Apapun

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	16	53,33
2	Setuju	14	46,67
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 30 orang karyawan, sebanyak 16 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah pesentase (53,33%), kemudian menjawab setuju 14 orang dengan persentase (46,67%). Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang mempunyai inisiatif dalam situasi apapun tersebut mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak (53,33%). Dalam mengerjakan sebuah pekerjaan, karyawan dituntut untuk dapat berkarya sebaik mungkin, selain itu karyawan yang berkontribusi pada perusahaan tentunya akan bersikap loyal dan mempunyai inisiatif untuk bergerak maju.

Tabel 5.14
Rekapitulasi Tanggapan Responden Kecerdasan Emosional

No	Indikator	Jawaban Responden Pernyataan Variabel Kecerdasan Emosional (X1)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
Dimensi Mengenali Emosi							
1	Mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang dimiliki	12	16	2	-	-	
	Nilai Skor	60	64	6	-	-	130
2	Selalu mengintropeksi diri	11	18	2	-	-	
	Nilai Skor	55	72	6	-	-	133
Dimensi Mengelola Emosi							
3	Bisa menerima kritikan dari manajer ketika hasil kerja tidak memuaskan	7	16	5	2	-	
	Nilai Skor	35	64	15	4	-	118
4	Mampu menghibur diri ketika mengalami kesedihan	12	16	2	-	-	
	Nilai Skor	60	64	6	-	-	130
Dimensi Motivasi							
5	Mampu memotivasi diri sendiri untuk semangat dalam pekerjaan	15	15	-	-	-	
	Nilai Skor	75	60	-	-	-	135
6	Mampu memndorong diri sendiri untuk berprestasi	13	17	-	-	-	
	Nilai Skor	65	68	-	-	-	133
7	Mempunyai inisiatif dalam situasi apapun	16	14	-	-	-	
	Nilai Skor	80	55	-	-	-	135
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	914

Sumber: Data Olahan 2021

Skor maksimal = Item x Nilai Tertinggi x Responden

$$7 \times 5 \times 30 = 1.050$$

Skor minimal = Item x Nilai Terendah x Responden

$$7 \times 1 \times 30 = 210$$

Rata-rata = $\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{5}$

$$= \frac{1050-210}{5}$$

$$= 168$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi kecerdasan emosional pada PT. Duta Mitra Solusindo, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik = 882 - 1050

Baik = 714 - 882

Cukup = 546 - 714

Kurang Baik = 378 - 546

Tidak Baik = 210 - 378

Berdasarkan hasil ringkasan tanggapan responden, maka disajikan analisis kecerdasan emosional PT. Duta Mitra Solusindo. Kriteria kategorinya sangat konsisten dengan nilai skor 914, dengan kisaran 882 hingga 1050. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang ada pada diri karyawan sangat baik dan para karyawan dapat mengontrol emosinya sehingga memberikan hasil kinerja yang baik, namun dapat ditingkatkan lagi menjadi lebih baik di masa mendatang.

Untuk dimensi mengenali emosi terdapat indikator yang memiliki nilai skor tinggi yaitu pada indikator selalu mengintropeksi diri yang artinya karyawan pada PT. Duta Mitra Solusindo dapat mengintropeksi dirinya untuk dapat menjadi karyawan yang memiliki kontribusi pada perusahaan dan memperbaiki kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukannya.

Kemudian untuk dimensi mengelola emosi, terdapat indikator yang memiliki nilai skor tinggi yaitu mampu menghibur diri ketika mengalami kesedihan, yang berarti para karyawan yang dapat menghibur dirinya dalam kesedihan ketika bekerja, selain itu karyawan juga dapat menutupi kesedihannya

saat di tempat kerja. Para karyawan telah dapat mengelola emosionalnya dengan baik dan tidak mengumbar kesedihannya kepada orang lain. Emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara aktif menerapkan daya dan kepekaan, emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosional sangat berkaitan dengan kecerdasan emosi. Ini melibatkan kemampuan untuk mengenali emosi sendiri dan juga emosi orang lain. Ini termasuk memahami emosi.

Untuk dimensi motivasi terdapat indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu mampu memotivasi diri sendiri untuk semangat dalam pekerjaan, yang berarti karyawan dapat memotivasi dirinya untuk selalu semangat dalam bekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi, terdiri dari dorongan berprestasi, komitmen, inisiatif dan optimis (Wibisono, 2012).

5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual tidak selalu berhubungan dengan agama. Bagi sebagian orang, kecerdasan spiritual diungkapkan melalui agama formal, tetapi beragama tidak menjamin memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi. Agama formal adalah seperangkat aturan dan kepercayaan yang dibebankan secara eksternal, bersifat *top down*, diwarisi dari pendeta, nabi, dan kitab suci atau ditanamkan melalui keluarga dan tradisi (Zohar, 2007). Kecerdasan spiritual seperti yang telah dijelaskan merupakan kemampuan internal bawaan otak dan jiwa manusia yang sumber terdalamnya adalah alam semesta itu sendiri, yang memungkinkan otak untuk menemukan dan menggunakan makna dalam memecahkan persoalan dalam hidupnya.

5.3.2.1 Bersikap Fleksibel

Perkembangan industri saat ini membuat perusahaan mendorong karyawannya menjadi pribadi yang fleksibel. Fleksibilitas dalam pekerjaan dipercaya dapat membantu pekerja bertahan dan beradaptasi dalam berkarier. Hal ini dikarenakan fleksibilitas membuat pekerja memiliki tingkat stres yang rendah dan produktivitas yang tinggi.

Tabel 5.15
Hasil Tanggapan Responden Tentang Memiliki Sikap dan Perilaku Yang Positif Terhadap Orang Lain

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	3	10,00
2	Setuju	26	86,67
3	Cukup Setuju	1	3,33
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 30 responden karyawan, sebanyak 3 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah pesentase (10,00%), kemudian menjawab setuju 26 orang dengan persentase (86,67%) dan sebanyak 1 responden atau dengan persentase (3,33%) menyatakan cukup setuju. Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang memiliki sikap dan perilaku yang positif terhadap orang lain tersebut mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak (86,67%). Dari uraian tersebut maka peneliti dapat menjelaskan bahwa karyawan telah melakukan kegiatan yang positif saat bekerja, mereka telah mengerjakan yang telah diperintah dan tidak melenceng dari arahan atasan.

Tabel 5.16
Hasil Tanggapan Responden Tentang Memiliki Kemampuan Berkomunikasi dan Berdaptasi Dengan Baik

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	9	30,00
2	Setuju	21	70,00
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 30 responden karyawan, sebanyak 9 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah pesentase (30,00%) dan kemudian menjawab setuju 21 orang dengan persentase (70,00%) Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang memiliki kemampuan berkomunikasi dan beradaptasi dengan baik tersebut mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak (70,00%). Uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kemampuan berkomunikasi dengan orang banyak dirasa telah sudah baik, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan menjawab setuju yang berarti komunikasi dan adaptasi karyawan di tempat baru sudah baik.

Tabel 5.17
Hasil Tanggapan Responden Tentang Mampu Menanggapi Kritik dan Saran Secara Efektif

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	4	13,33
2	Setuju	26	86,67
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 30 responden karyawan, sebanyak 4 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah pesentase (13,33%) dan kemudian menjawab setuju 26 orang dengan persentase (86,67%) Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang mampu menanggapi saran dan kritik secara efektif tersebut mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak (86,67%). Hal ini maka dapat dilihat bahwa tanggapan responden dinilai sudah baik, para karyawan dapat menerima dan saran serta dapat menanggapi secara langsung dan dapat mengambil keputusan dengan bijak.

5.3.2.2 Kesadaran Diri

Kesadaran diri adalah pengalaman kepribadian atau individualitas sendiri. Sementara kesadaran adalah menyadari lingkungan dan tubuh serta gaya hidup seseorang, kesadaran diri adalah pengenalan akan kesadaran itu. Kesadaran diri adalah bagaimana seseorang secara sadar mengetahui dan memahami karakter, perasaan, motif, dan keinginannya sendiri. Ada dua kategori kesadaran diri yang luas: kesadaran diri internal dan kesadaran diri eksternal.

Tabel 5.18
Hasil Tanggapan Responden Tentang Menerima Arahan
Dari Atasan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	6	20,00
2	Setuju	22	73,33
3	Cukup Setuju	2	6,67
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 30 responden karyawan, sebanyak 6 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah pesentase (20,00%), kemudian menjawab setuju 22 orang dengan pesentase (73,33%) dan selanjutnya sebanyak 2 responden menyatakan cukup setuju atau dengan pesentase (6,67%). Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang menerima arahan dari atasan tersebut mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak (73,33%). Karyawan akan selalu menerima semua arahan dari atasan, oleh karena itu karyawan harus tunduk kepada atasan agar pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik dan efisien.

Tabel 5.19
Hasil Tanggapan Responden Tentang Menerima Semua Tanggung Jawab Yang Diberikan Atasan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	11	36,67
2	Setuju	18	60,00
3	Cukup Setuju	1	3,33
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 30 responden karyawan, sebanyak 11 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah pesentase (36,67%), kemudian menjawab setuju 18 orang dengan pesentase (60,00%) dan selanjutnya sebanyak 1 responden menyatakan cukup setuju atau dengan pesentase (3,33%). Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang menerima semua tanggung jawab yang diberikan atasan tersebut mayoritas menjawab setuju yaitu

sebanyak (60,00%). Tugas yang diberikan oleh atasan merupakan suatu tanggung jawab untuk karyawan, karyawan juga harus dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tenggat waktu yang telah diberikan oleh atasan agar mendapatkan hasil yang memuaskan.

Tabel 5.20
Hasil Tanggapan Responden Tentang Menerima Semua Nasehat

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	12	40,00
2	Setuju	17	56,67
3	Cukup Setuju	1	3,33
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 30 responden karyawan, sebanyak 12 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah pesentase (40,00%), kemudian menjawab setuju 17 orang dengan persentase (56,67%) dan selanjutnya sebanyak 1 responden menyatakan cukup setuju atau dengan persentase (3,33%). Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang menerima semua nasehat tersebut mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak (56,67%). Menerima nasehat berkaitan dengan kecerdasan spiritual dari seseorang, selain itu karyawan yang dapat menerima nasehat juga dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut ingin tahu kesalahan apa yang telah diperbuat dan berusaha untuk dapat memperbaiki diri untuk tidak mengulang kesalahan yang sama dikemudian hari.

5.3.2.3 Kemampuan Menghadapi Masalah

Problem solving adalah kemampuan untuk mengidentifikasi masalah serta menemukan solusi yang efektif untuk mengatasinya. Pada dasarnya kemampuan

problem solving berkaitan dengan berbagai skills lain seperti kemampuan mendengar, menganalisa, meneliti, kreativitas, komunikasi, kerja tim, dan pengambilan keputusan.

Tabel 5.21
Hasil Tanggapan Responden Tentang Mampu Bersikap Tenang
Dalam Menghadapi Masalah

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	16,67
2	Setuju	25	83,33
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 30 responden karyawan, sebanyak 5 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah pesentase (16,67%), kemudian menjawab setuju 25 orang dengan persentase (83,33%). Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang mampu bersikap tenang dalam menghadapi masalah tersebut mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar (83,33%). Dari uraian tersebut maka dapat di teliti bahwa tingkat emosional karyawan PT. Duta Mitra Solusindo ini memiliki tingkat emosional yang baik, para karyawan jika dihadapkan dengan suatu masalah mereka dapat menghadapi dan berusaha mencari titik terang untuk menyelesaikan masalah yang diterima.

Tabel 5.22
Hasil Tanggapan Responden Tentang Berusaha Menerima Dengan Ikhlas Apabila di Tegur Oleh Atasan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	4	13,33
2	Setuju	24	80,00
3	Cukup Setuju	2	6,67
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 30 responden karyawan, sebanyak 4 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah pesentase (13,33%), kemudian menjawab setuju 24 orang dengan persentase (80,00%) dan selanjutnya sebanyak 2 responden menyatakan cukup setuju atau dengan persentase (6,67%). Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas menjawab setuju. Dari indikator yang diajukan terdapat tanggapan yang di rasa peneliti kurang memuaskan, terdapat 2 karyawan menjawab cukup setuju, artinya karyawan ini kurang menerima jika ditegur atau diberikan arahan oleh atasan, yang memungkinkan atasan memberikan pekerjaan yang terlalu banyak.

Tabel 5.23
Hasil Tanggapan Responden Tentang Mengutamakan Hubungan Vertikal Dengan Atasan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	14	46,67
2	Setuju	14	46,67
3	Cukup Setuju	2	6,67
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari total 30 responden karyawan, sebanyak 14 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah

pesentase (46,67%), kemudian menjawab setuju 14 orang dengan pesentase (46,67%) dan selanjutnya sebanyak 2 responden menyatakan cukup setuju atau dengan pesentase (6,67%). Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang disampaikan kepada responden tentang mengutamakan hubungan vertikal pada atasan tersebut mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak (46,67%). Hubungan karyawan dengan atasan tentunya harus dijaga dan tetap terjalin agar karyawan dan atasan dapat berkolaborasi dalam hal pekerjaan, karyawan PT. Duta Mitra Solusindo ini sangat menghormati atasannya yang dikarenakan perusahaan ini merupakan perusahaan yang sangat memerlukan koordinasi dari atasan sehingga sangat di perlukan hubungan yan intens dengan atasan.

Tabel 5.24
Rekapitulasi Tanggapan Responden Kecerdasan Spiritual

No	Indikator	Jawaban Responden Pernyataan Variabel Kecerdasan Spiritual (X2)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
Bersikap Fleksibel							
1	Memiliki sikap dan perilaku yang positif terhadap orang lain	3	21	1	-	-	
	Nilai Skor	15	84	3	-	-	102
2	Mempunyai kemampuan berkomunikasi dan beradaptasi dengan baik	9	21	-	-	-	
	Nilai Skor	45	84	-	-	-	129
3	Mampu menanggapi kritik dan saran secara efektif	4	26	-	-	-	
	Nilai Skor	20	104	-	-	-	124
Kesadaran Diri							
4	Menerima semua arahan dari atasan	6	22	2	-	-	
	Nilai Skor	30	88	6	-	-	124
5	Menerima semua tanggung jawab yang diberikan atasan	11	18	1	-	-	
	Nilai Skor	55	72	3	-	-	130

6	Menerima semua nasehat	12	17	1	-	-	
	Nilai Skor	60	68	3	-	-	131
Kemampuan Menghadapi Masalah							
7	Mampu bersikap tenang dalam menghadapi masalah	5	25	-	-	-	
	Nilai Skor	25	100	-	-	-	125
8	Berusaha menerima dengan ikhlas apabila ditegur atasan	4	24	2	-	-	
	Nilai Skor	20	96	6	-	-	122
9	Mengutamakan hubungan vertical dengan atasan	14	14	2	-	-	
	Nilai Skor	70	56	6	-	-	132
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	1.119

Sumber: Data Olahan 2021

$$\text{Skor maksimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\ 9 \times 5 \times 30 = 1.350$$

$$\text{Skor minimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden} \\ 9 \times 1 \times 30 = 270$$

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{5} \\ = \frac{1350 - 270}{5} \\ = 216$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi kecerdasan spiritual PT. Duta Mitra

Solusindo, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 1134 - 1350$$

$$\text{Baik} = 918 - 1134$$

$$\text{Cukup} = 702 - 918$$

$$\text{Kurang Baik} = 486 - 702$$

$$\text{Tidak Baik} = 270 - 486$$

Berdasarkan hasil ringkasan tanggapan responden, maka disajikan analisis kecerdasan spiritual PT. Duta Mitra Solusindo. Kriteria kategorinya sangat konsisten dengan nilai 1.119, dengan kisaran 918 hingga 1134. Hal ini

menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual yang dihasilkan karyawan telah baik dan memuaskan bagi perusahaan dan karyawannya, namun dapat ditingkatkan lagi menjadi lebih baik dimasa mendatang.

Untuk dimensi bersikap fleksibel menunjukkan indikator yang memiliki nilai skor tinggi yaitu indikator mempunyai kemampuan berkomunikasi dan beradaptasi dengan baik yang artinya para karyawan mempunyai komunikasi yang baik dan mudah beradaptasi dengan lingkungan.

Untuk dimensi kedisiplinan diri menunjukkan bahwa indikator memiliki nilai skor tinggi yaitu indikator menerima nasehat yang memiliki arti yaitu para karyawan yang bekerja pada PT. Duta Mitra Solusindo dapat menerima nasehat atau saran dari pihak atasan ketika karyawan tersebut terdapat kesalahan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Sedangkan untuk dimensi kemampuan menghadapi masalah terdapat indikator yang memiliki skor nilai tinggi yaitu pada indikator mengutamakan hubungan vertikal dengan atasan, yang berarti para karyawan yang bekerja mengutamakan hubungan yang intens yang mungkin saja para karyawan ini merasakan bahwa pihak atasan peduli dengan para karyawan sehingga karyawan menjaga hubungan baik.

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

PT. Duta Mitra Solusindo menuntut karyawan agar bekerja secara efektif, artinya menggunakan sumber daya dan diri dan waktu kerja yang paling minimal untuk mengejar waktu penyelesaian pekerjaan. Akan tetapi pada kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak dapat menggunakan waktu kerjanya secara efisien untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan, karna merasa dengan jumlah

tenaga kerja yang ada, fasilitas unit mesin produksi yang tersedia tidak sebanding dengan tingginya bahan baku yang akan diolah.

Dari hasil analisis yang dilakukan, penulis melakukan dua pengujian diantaranya pengujian validitas dan reliabilitas pada karyawan tentang kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dimana para karyawan diberikan beberapa pernyataan yang ditujukan kepada karyawan diketahui hasilnya sangat signifikan atau bisa dinyatakan valid. Dengan pengujian yang kedua yaitu reliabilitas dimana dari tingkat uji reliabilitas ini adalah konstan atau reliable terhadap butir pernyataan yang di jawab oleh karyawan.

Dari segi keseluruhan indikator variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pada PT. Duta Mitra Solusindo, untuk variabel kecerdasan emosional memperoleh skor nilai 914 dan skor jumlah menjawab dari variabel variabel kecerdasan spiritual memperoleh skor nilai 1.119 artinya secara keseluruhan persentase ini tergolong tinggi dan sudah sangat baik, akan tapi perusahaan ini harus lebih meningkatkan performanya supaya perusahaan lebih baik kedepannya.

Dari hasil penyebaran kuesioner, untuk variabel kecerdasan emosional diketahui indikator yang mendapatkan skor terendah yaitu bisa menerima kritikan dari manajer ketika hasil kerja tidak memuaskan, yang artinya para karyawan kurang menerima adanya kritikan yang diberikan oleh atasan dan berarti banyak karyawan masih belum dapat mengelola emosionalnya dengan baik sehingga mereka masih ingin mengikuti egonya sendiri dan tidak mau menerima kritikan dari orang lain agar dirinya lebih baik lagi dan tidak mengulang kesalahan yang sama. Sehingga perusahaan perlu memberikan penekanan atau sebuah sanksi pada

semua karyawan agar dapat mengikuti intruksi atasan, hal ini dilakukan agar karyawan tidak melakukan aktivitas negatif yang dapat merugikan perusahaan.

Kemudian untuk indikator yang mendapatkan skor rendah selanjutnya pada variabel kecerdasan spiritual adalah memiliki sikap dan perilaku yang positif terhadap orang lain, dari pernyataan yang telah diajukan tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan dirasa belum bisa bersikap dengan baik dengan rekan kerja, pihak atasan ataupun dengan orang lain diluar lingkungan kerja. Manusia sebagai makhluk hidup yang ada dapat diamati ataupun tidak dapat diamati. Perilaku manusia ini sendiri terbagi menjadi dua perspektif, yaitu perilaku positif yang bisa bermanfaat bagi orang lain serta perilaku negatif yang cenderung merugikan orang lain terutama perusahaan.

Perlu diketahui kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual ini memberikan dampak pada diri karyawan itu sendiri, dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional ini berkaitan dengan kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak positif. Kecerdasan emosional dapat membantu membangun hubungan dalam menuju kebahagiaan dan kesejahteraan. Sedangkan untuk kecerdasan spiritual seperti yang telah dijelaskan di atas, merupakan kemampuan internal bawaan otak dan jiwa manusia yang sumber terdalamnya adalah alam semesta itu sendiri, yang memungkinkan otak untuk menemukan dan menggunakan makna dalam memecahkan persoalan dalam hidupnya.

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Barki, Ridwan & Atika (2019) dengan judul Analisis Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Karyawan Pada PT. Amerta Indah Otsuka

Factory Sukabumi dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat Kecerdasan Emosional dan Spiritual Karyawan pada PT. Amerta Indah Otsuka *Factory* Sukabumi yang secara teori pengukurannya menyatakan bahwa tingkat kecerdasan tersebut tinggi atau baik. Beserta analisis indikator melalui pengukurannya, yang mengindikasikan bahwa indikator yang paling memberi pengaruh terhadap aktivitas organisasi perusahaan.

Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Erisna, Genevie & Riswan (2012) judul Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pada Perusahaan Industri di Bandar Lampung (Studi Kasus Pada Perusahaan Industri di Bandar Lampung) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja auditor. Semakin baik kecerdasan emosional dan spiritual, semakin baik kinerja auditor.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Dari pembahasan Kecerdasan Emosional dan Spiritual PT. Duta Mitra Solusindo dapat disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan emosional dan spiritual yang ada berarti secara teori menunjukkan tinggi atau baik.
2. Variabel kecerdasan emosional diketahui indikator yang mendapatkan skor terendah yaitu bisa menerima kritikan dari manajer ketika hasil kerja tidak memuaskan, yang artinya para karyawan kurang menerima adanya kritikan yang diberikan oleh atasan dan berarti banyak karyawan masih belum dapat mengelola emosionalnya dengan baik sehingga mereka masih ingin mengikuti egonya sendiri dan tidak mau menerima kritikan dari orang lain agar dirinya lebih baik lagi dan tidak mengulang kesalahan yang sama. Kecerdasan emosional dapat membantu membangun hubungan dalam menuju kebahagiaan dan kesejahteraan.
3. Variabel kecerdasan spiritual indikator yang mendapatkan skor terendah yaitu memiliki sikap dan perilaku yang positif terhadap orang lain, dari pernyataan yang telah diajukan tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan dirasa belum bisa bersikap dengan baik dengan rekan kerja, pihak atasan ataupun dengan orang lain diluar lingkungan kerja. Manusia sebagai makhluk hidup yang ada dapat diamati ataupun tidak dapat diamati. Perilaku manusia ini sendiri terbagi menjadi dua perspektif, yaitu perilaku

positif yang bisa bermanfaat bagi orang lain serta perilaku negatif yang cenderung merugikan orang lain terutama perusahaan.

4. Dari hasil analisis penelitian secara deskriptif mengenai kecerdasan emosional dan spiritual karyawan pada PT. Duta Mitra Solusindo yang mengindikasikan suatu indikator penelitian yang memberi pengaruh terhadap aktivitas organisasi perusahaan bahwa indikator yang dapat lebih memberikan pengaruh terhadap organisasi perusahaan adalah mampu memotivasi diri sendiri untuk semangat dalam pekerjaan.

6.2 Saran

Peneliti menyadari bahwa masih ada batasan dalam pelaksanaan penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa hal yang dapat peneliti lakukan dengan memberikan saran antara lain:

1. Dikarenakan hasil analisis indikator penelitian yang dilakukan dapat mengindikasikan pengaruh terhadap aktivitas organisasi perusahaan, dari hasil analisis peneliti bahwa sebaiknya karyawan dapat lebih bersikap terbuka untuk mengadakan penyempurnaan, memiliki pedoman yang kuat dalam belajar, dan pemikiran kritis yang mendalam dapat di evaluasi kembali pemikirannya.
2. Penulis mengharapkan terdapat penelitian selanjutnya yang membahas tentang analisis kecerdasan emosional dan spiritual perusahaan dengan dikaji dari sudut pandang yang berbeda, sehingga penelitian ini tidak berhenti sampai disini, karena hasil penelitian ini dapat digunakan untuk sebagai panduan untuk berbagai program MSDM seperti pengembangan karyawan, perencanaan karir karyawan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian G. Ary. 2001. *ESQ (Emotional Spiritual Quotient) Rahasia sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*, Jakarta, Arga.
- Agustian, Ary, Ginanjar, (2001) *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasaan Emosi*, Penerbit Arga, Jakarta.
- Alifah (2017) *Analisis Kecerdasan Emosional dan Kinerja Spritual Terhadap Kinerja Karyawan*. CV. SIDIQ MANAJEMEN JOGYAKARTA.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Benny Prasetya, Dkk. 2019. *Perilaku Religiusitas: Analisis Terhadap Kontribusi Kecerdasan Emosional Dan Spiritual*. STAI Muhammadiyah Probolinggo. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Daryanto dan Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, Gava Media.
- Desty, Hamidah. 2018. *Analisis Kecerdasan Emosional dan Kinerja Spritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun-Jatim*. Universitas Negeri Malang.
- Fahmi, Irham. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Yogyakarta.
- Goleman, Daniel. 2003. *Working with Emotional Intelligence (Terjemahan)*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2005. *Working with Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jiyaul Barki. 2019. *Analisis Kecerdasan Emosional Dan Spiritual Karyawan Pada Pt. Amerta Indah Otsuka Factory Sukabumi*. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
- Nuria Erisna. 2012. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pada Perusahaan Industri Di Bandar Lampung*. Universitas Bandar Lampung.

Santoso, Budi. 2016. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual (ESQ) dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. (Studi pada PT. Karya Toha Putra)*, Skripsi, Universitas Negeri Semarang.

Sugiyono. 2010. *Statistic Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.

Sukidi. 2002. *Kecerdasaan Spritual,. Mengapa SQ lebih penting dari pada IQ dan EQ*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Rajawali Pers, Jakarta.

Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Zohar, D dan Marshall, I. 2000. *SQ (Kecerdasan Spiritual)*, Bandung, Mizan Media Utama.

