

PENGARUH SPIRITUALITAS DAN KECERDASAN EMOSIONAL PADA KEPUASAN KERJA (STUDI EMPIRIS)

Achmad Choerudin¹; Agus Utomo²

¹Magister Manajemen, STIE AUB Surakarta, Jawa Tengah
Teknik Mesin, Akademi Teknologi AUB Surakarta, Jawa Tengah

²Magister Manajemen, STIE AUB Surakarta, Jawa Tengah

E-mail: achmadchoerudin77@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan spiritualitas pada kepuasan kerja karyawan Bank Syariah. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori di Bank Syariah Wilayah Surakarta. Pengumpulan data melalui survey pada karyawan dengan metode pengambilan sampel adalah proporsional sampling pada 175 karyawan sebagai responden. Berdasarkan jumlah sampel telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dan hasilnya adalah valid dan reliabel. Dari hasil analisis data dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM). Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja dan (2) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja

Kata kunci: spiritualitas, kecerdasan emosional, kepuasan kerja

ABSTRACT

This study was aimed to explain the effect of emotional intelligence and spirituality on job satisfaction on the employees bank of sharia. This research was explanatory research on Bank Sharia of Surakarta. The data were collected through surveys to employees with proportional sampling involved 175 employees as the respondents. Based on the number of the sample, the test of validity and reliability showed the result was that the sample was valid and reliable. The data analysis was carried out by using Structural Equation Model (SEM). The finding of the present study show that: (1) spirituality has a positive and significant influences on job satisfaction, and (2) emotional intelligence has a positive and significant influences on job satisfaction.

Keywords: spirituality, emotional intelligence, job satisfaction

PENDAHULUAN

Fenomena spiritualitas di tempat kerja menjadi perhatian penting dalam kemampuan sumberdaya manusia yang dikaitkan dengan peranan kecerdasan emosional dan perilaku kerja (Tischler, Biberman dan McKeage, 2002; Martin dan Hafer, 2009). Spiritualitas memberikan fenomena pengalaman diri seseorang sehingga akan memiliki dorongan lebih baik dalam mengembangkan kemampuan dan membangun kecerdasan emosional (Fry, 2003). Tingkat spiritualitas seseorang dalam perusahaan sesuai agamanya berhubungan dengan nilai-nilai dan perilaku kerja karyawan (Madlin, 1986).

Salah satu perilaku kerja adalah kepuasan kerja yang merupakan seberapa banyak seseorang menyukai pekerjaannya dalam suatu perusahaan (Spector, 1999). Dalam diri seorang karyawan terdapat hubungan kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja karyawan (Sy, Tram dan O'Hara, 2005). Hasil investigasi penelitian tentang hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, sepanjang penelusuran peneliti belum ada yang memberikan penjelasan terkait dengan dimensi kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik (Sy *et al.*, 2005; Dizgah *et al.*, 2012; Ali dan Ellahi, 2012). Untuk memahami perilaku kerja dalam hal ini adalah kepuasan kerja, diperlukan suatu penelitian dan penjelasan tentang

dimensi kepuasan kerja yang cukup kompleks yaitu intrinsik dan ekstrinsik serta saling terkait dalam perusahaan, terutama aspek-aspek umum dari kepuasan kerja (Locke, 1976). Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diambil permasalahan penelitian yaitu peranan kecerdasan emosional dan spiritualitas pada kepuasan kerja dalam suatu model penelitian.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Nur (2003) mengemukakan bahwa tingkat spiritualitas pada kemampuan diri seseorang dalam suatu perusahaan akan menimbulkan tingginya tingkat kepuasan kerja. Yahyazadeh-Jeloudar dan Lotfi-Goodarsi (2012) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja seseorang. Hasil penelitian East (2005) bahwa hubungan yang kuat terjadi antara spiritualitas dan kepuasan kerja. Selain itu, spiritualitas secara signifikan akan berhubungan dengan kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, sikap kepada supervisi, hubungan dengan rekan kerja dan kondisi lingkungan kerja, tetapi tidak signifikan ketika berhubungan dengan tingkat pengupahan karyawan (Yahyazadeh-Jeloudar dan Lotfi-Goodarzi, 2012). Temuan ini didukung oleh Nur (2003), Scott (2009) serta Chand dan Koul (2012).

H1: Spiritualitas berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

Kecerdasan emosional sebagai keadaan yang merujuk pada perasaan dan pikiran–pikiran khas, suatu keadaan biologis dan psikologis, serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak dengan kemampuan mengenali perasaan diri dan perasaan orang lain, memotivasi diri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Goleman, 1995). Penelitian tentang hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja di tempat kerja mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja pekerjaan (Sy *et.al*, 2006; Wong dan Law, 2002; Villard, 2004). Penelitian yang dilakukan Patra membuktikan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional di tempat kerja akan menemukan rasa memuaskan, mempengaruhi kepuasan karyawan dan produktivitas menyebabkan efisiensi dan pengembangan organisasi (Patra, 2004). Penelitian yang dilakukan oleh Afolabi (2010), Fatima *et al.* (2010), Carmeli (2003), Kafetosis dan Tampektakis (2008), semua peneliti tersebut memberikan temuan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional di tempat kerja akan ditemukan rasa yang memuaskan, berhubungan dengan kepuasan karyawan dan produktivitas yang menyebabkan efisiensi dan pengembangan perusahaan (Patra, 2004).

H2: Kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah di wilayah Surakarta adalah 320 karyawan (Survey, 2012). Kriteria sampel penelitian ini adalah responden yang tercatat sebagai karyawan tetap pada Bank Syariah dengan masa kerja minimal 1 tahun, dengan alasan karyawan tetap pada masa tersebut sudah bisa menyesuaikan dengan lingkungan pekerjaan baru (Santrock, 1995) dan mempunyai pendidikan minimal SMA atau usia 20 tahun keatas/sudah menikah, sebagai awal tingkat kedewasaan dan kematangan berfikir (Hurlock, 1990). Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan digunakan adalah 175 sampel.

Spiritualitas adalah kemampuan seseorang untuk menerapkan dan mewujudkan sumber spiritual, nilai dan kualitas dengan cara meningkatkan fungsi sehari-hari dan kesejahteraan (Amran dan Dryer, 2008). Spiritualitas diukur dengan *Spirit at Work Scale* oleh Kinjerski dan Skrypnek (2006). Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri dan perasaan orang lain, memotivasi diri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2000). Kecerdasan emosional diukur dengan *Emotional Intelligence Competence - Goleman* 1998 oleh Bradberry dan Greaves (2003).

Kepuasan kerja adalah seberapa banyak sebenarnya seseorang menyukai suatu pekerjaannya (Spector, 1999). Kepuasan kerja diukur dengan *Minnesota Satisfaction Questionner* oleh Weiss, Dawis, England, dan Lofquist (1967). Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. *Structural*

Equation Modeling merupakan teknik statistika multivariat yang menggunakan pengujian suatu rangkaian hubungan antar variabel pada sebuah model (Ferdinand, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, ditunjukkan dari parameter estimasi antar variabel yang dibentuk menghasilkan nilai CR sebesar 2,325 dan *standardized coefficient beta* hubungan spiritualitas dengan kepuasan kerja sebesar 1,751. Nilai CR sebesar 2,325 lebih besar dari 1,961 untuk tingkat signifikan 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini didukung. Selain itu dilihat dari *p-value*, dari penelitian ini di dapat *p-value* sebesar 0,020, karena *p-value* kurang dari 0,05 maka hipotesis ini didukung. Semakin tinggi tingkat spiritualitas akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang. Dimensi yang dominan adalah kepuasan kerja ekstrinsik berupa supervisi, kebijakan perusahaan, pengupahan/gaji, hubungan interpersonal rekan kerja dan atasan. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur (2003), East (2005), Scott (2009), Malik, Danish dan Usman (2010) serta Chand dan Koul (2012), Yahyazadeh-Jeloudar dan Lotfi-Goodarzi (2012), Choerudin (2014a) serta Choerudin *et al.* (2014b). bahwa terjadi pengaruh yang kuat spiritualitas pada kepuasan kerja.

Selain itu, temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Malik, Danish dan Usman (2010) bahwa terdapat pengaruh positif spiritualitas terhadap kepuasan kerja, dengan kemampuan intrapersonal seperti kepercayaan diri, kontrol diri dan jati diri lebih tinggi dibandingkan dengan kemampuan interpersonal. Yahyazadeh-Jeloudar dan Lotfi-Goodarzi (2012) bahwa spiritualitas secara signifikan akan berhubungan pada kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, sikap kepada supervisi, hubungan dengan rekan kerja dan kondisi lingkungan kerja, tetapi tidak signifikan ketika berhubungan dengan gaji atau tingkat pengupahan karyawan.

Spiritualitas yang berhubungan dengan nilai intrinsik dan positif emosional tersebut kiranya dapat mempengaruhi keberhasilan karyawan yang memiliki maksud dan rasa puas dalam hubungan dengan pekerjaan dan kehidupan pada umumnya dan apa yang telah diabdikannya dalam pekerjaan akan lebih daripada sekedar memperoleh imbalan. Kondisi yang demikian diharapkan mendorong kesediaan karyawan dalam memberikan kontribusi pekerjaannya, sehingga tidak hanya faktor fisik atau biologis saja yang dipenuhi oleh seorang karyawan tetapi kepuasan kerja dan kesejahteraan dapat dicapai (Porter, 1974; Mowday *et al.*, 1982).

Spiritualitas berperan dalam pengendalian diri untuk mencapai hasil yang jelas, menyeimbangkan tujuan dengan kemampuan untuk mencapai tujuan dalam segala kondisi, terutama dalam kepuasan kerja. Dimensi yang berpengaruh spiritualitas terhadap kepuasan kerja ini adalah pengalaman batin, yaitu seorang karyawan merasa bagian dari suatu komunitas kerja, mengalami kepercayaan dan hubungan dengan rekan kerja dan berbagi rasa mengenai tujuan dan makna pekerjaan dilingkungan kerja, sehingga berpengaruh pada kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik yang terjadi pada karyawan tersebut.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, ditunjukkan dari parameter estimasi antar variabel yang dibentuk menghasilkan nilai CR sebesar 3,480 dan *standardized coefficient beta* hubungan kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja sebesar 3,916. Nilai CR sebesar 3,480 lebih besar dari 1,961 untuk tingkat signifikan 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini didukung. Selain itu dilihat dari *p-value*, dari penelitian ini di dapat *p-value* sebesar 0,000 untuk model penelitian ini, karena *p-value* kurang dari 0,05 maka hipotesis ini didukung. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang. Dimensi kecerdasan emosional yang dominan adalah relasi manajemen yaitu kemampuan karyawan dalam mengelola hubungan dengan orang lain atau rekan kerja dalam pengembangan orang lain, tim kerja, berkomunikasi, kepemimpinan, penyelesaian konflik, perubahan, membangun diri dan mempengaruhi rekan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja intrinsik dibandingkan kepuasan ekstrinsik (Boyatzis, 2000; Goleman, 2001; Bar-On, 2006; Choerudin, 2014a; Choerudin *et al.* 2014b). Pengaturan diri merupakan kemampuan karyawan Bank Syariah untuk mengatur motivasi dan pengendalian sikap seseorang dalam menghadapi

permasalahan baik dari diri sendiri maupun pekerjaan (Boyatzis, 2000; Goleman, 2001; Bar-On, 2006). Sepengetahuan peneliti, temuan ini belum diteliti oleh Tett dan Meyer (1993) dan East (2008).

KESIMPULAN

Pertama, spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi spiritualitas maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja.

Kedua, Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi spiritualitas maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

1. Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia.
2. Bank BRI Syariah Wilayah Surakarta, Jawa Tengah
3. Perguruan Tinggi AUB Surakarta, Jawa Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afolabi, O.A. 2010. Influence of emotional intelligence and gender on job performance and job satisfaction among Nigerian policemen. *Current Research Journal of Social Sciences*. (3):147-154.
- Ali, Shah Taseema and Ellahi, Abida. 2012. *Workplace spirituality, emotional intelligence and job satisfaction: Pakistani manager in focus*. International Conference on Management (ICM 2rd) Proceeding, 11-12 Juni 2012.
- Amram, Y., and Dryer, C. 2008. *The Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS): Development and preliminary validation*. Paper presented at the 116th Annual (August 2008) Conference of the American Psychological Association, Boston, MA. <http://www.yosiamram.net/papers>.
- Bradberry, T., and Greaves, J., 2003. *Emotional intelligence quickbook: Everything you need to know*. San Diego, CA.: Talent Inc.
- BRI Syariah, 2012. *Laporan Pelaksanaan Tata Kelola Perusahaan (Good Corporate Governance) PT. Bank BRISyariah Tahun 2012*, Jakarta.
- Carmeli, A. 2003. The relationship between EI and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*. 88:788-813.
- Carmeli, A. and Josman, Zvi E, 2006. The relationship among emotional intelligence, task performance and organizational citizenship behaviors. *Human Performance*. 19(4):403-419.
- Chand, Piar and Koul, Hemange. 2012. *Workplace spirituality, organizational emotional ownership and job satisfaction as moderators in coping with job stress*. International Conference on Humanities, Economics and Geography, March 17-18: 225-229.
- Chawla, V., and Guda, S. 2010. Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction, propensity to leave and job commitment: An exploratory study among sales professionals. *Journal of Human Values*. 16(2):157-167.
- Choerudin, Achmad, 2014a. The relationship between work spirituality and work attitudes: An empirical study. *International Journal of Management Research and Review*. 4 (4): 455-463.
- Choerudin, Achmad., Haryono, Tulus, & Cholil, Muhammad, 2014b. Job satisfaction as mediator in the relationship between work spirituality and performance: A case study of employees sharia banking sector in Surakarta district, Indonesia. *International Journal of Research in Commerce, Economics & Management*. 4(2): 1-7.
- East, T.J. 2005. *A grounded study on how spirituality in the workplace impacts a person's job satisfaction*, Doctoral Dissertation, Capella University, Dissertation Abstracts International. 66(3), 1070A. (UMI No. 316880).

- Fatima, Afsheen, Imran, Robia and Zaheer, Arshad. 2010. Emotional intelligence and job satisfaction: mediated by transformational leadership. *World Applied Sciences Journal*. 10(6):612-620.
- Ferdinand, Augusty. 2005. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Ikatan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fry, L.W, 2003. Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*. 14:693-727.
- Goleman, D., 1995. *Emotional Intelligence*. Bantam, New York, NY.
- Goleman, D. 2000. *Emotional intelligence: Issues and paradigm building*. In D. Goleman & C. Cherniss (Eds.), *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*. San Francisco: Jossey - Bass.
- Goleman, D. 2001. An EI-based theory of performance: Issues in paradigm building. In C. Cherniss and D. Goleman (Eds.), *The emotionally intelligent workplace* (1 -15). Jossey -Bass: San Francisco.
- Hurlock, E.P. 1990. *Psikologi Perkembangan*. Edisi 5, PT. Erlangga, Jakarta.
- Kafetsios, Kristantius, and Zampetakis, 2008. Emotional intelligence and job satisfaction: testing the mediating role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*. 44:712-722.
- Kinjerski, V., and Skrypnik, B.J. 2004. Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*. 17: 26-42.
- Kinjerski, V. and Skrypnik, B.J. 2006. *Measuring the intangible: Development of the Spirit at Work Scale*, Paper presented at the Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA: 16.
- Law, K., Wong, C., and Song, L., 2004. The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*. 89(3):483–496
- Locke, E.A. 1976. *The nature and causes of job satisfaction*. In Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 3:1297-1349.
- Madlin, N. 1986. Religion and the Entrepreneurial Psyche. *Venture*. 8 : 16.
- Malik, Mohammed Ehsan., Danish, Riswan Qaiser., and Usman, Ali. 2010. Impact of spiritual consciousness on the job performance of banking executives. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 2 (1): 142-158.
- Martin, Thomas N and Hafer, John C., 2009. Model of emotional intelligence, spiritual intelligence and performance: a test of Tischer, Biberman and McKeage. *Journal of Management, Spirituality and Religion*. 6(3):247-257.
- Nur, Y.A. 2003. *Management by virtues: a comparative study of spirituality in the workplace and its impact on selected organizational outcomes*. (Doctoral dissertation, Indiana University, 2003). Dissertation Abstract International, 64 (6), 2168A. (UMI No. 3094142).
- Osman, Ali and Danish, Rizwan Qaiser. 2010. Spiritual consciousness in banking managers and its impact on job satisfaction. *International Business Research*. 3(2):65-72.
- Patra, S., 2004. Role of emotional intelligence in educational management. *Journal Indian Education*. 30(1):98-104.
- Santrock, John W., 1995. *Life-Span Development*, PT. Erlangga, Jakarta.
- Scott, Ann. 2009. *Spirituality's relationship to job satisfaction*. Research Paper Hodges University. 1-13.
- Shaw, J.D., 1999. Job satisfaction and turnover intentions: the moderating role positive effect. *Journal of Psychology*. 139:242-244.
- Spector, P.E., Fox, S., and Van Katwyk, P.T. 1999. The role of negative affectivity in employee reactions to jobs: Nuisance effect or substantive effect? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72:205-218.
- Sy, T., Tram, S., and O'Hara, L.A. 2006. Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68:461–473.

- Tett, R.P. and Meyer, J.P. 1993. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46:259-293.
- Thoresen, C.J., Kaplan, S.A., Barsky, A.P., Warren, C.R., and de Chermont, K. 2003. The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta -analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129(6):914-945.
- Tischler, L., Biberman, J., and McKeage, R. 2002. Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance: Definitions, models and ideas for research. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3):203-218.
- Villard, J.A., 2004. *Determining the relationship between job satisfaction of county extension unit employees and the level of emotional intelligence of extension county chairs*, Dissertation abstract international, 65(09): 3251A.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., and Lofquist, L.H. 1967. *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Yahyazadeh-Jeloudar, Soleiman dan Lotfi-Goodrasi, Fatemeh, 2012. What is the relationship between spiritual intelligence and job satisfaction among MA and BA teachers? *International Journal of Business and Sciences*, 3(8):299-303.