

KONTRIBUSI Kecerdasan SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT TULUNGAGUNG

Oleh :

Muhammad Anasrulloh, S.Pd., M.M
Dosen STKIP PGRI Tulungagung

Abstract

Krisis ekonomi dunia sempat mengguncang negara besar Amerika Serikat dan kemudian merambah hingga negara-negara di Eropa. Namun ekonomi Indonesia khususnya perbankan syariah dinilai kuat menahan dampak krisis tersebut, kekuatan perbankan syariah dalam menahan dampak krisis ekonomi global di Indonesia telah terbukti pada tahun 1998. Sekretaris Jendral Masyarakat ekonomi syariah (MES), Muhammad Syakir Sula mengungkapkan bahwa krisis ekonomi global pada waktu itu telah menyebabkan hampir semua bank konvensional bangkrut, hanya bank muamalat sebagai satu-satunya bank syariah yang relatif kuat menahan krisis.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui kontribusi kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat. Hasil dari penelitian ini adalah mengetahui kontribusi kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat, hasil tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan khususnya dalam peningkatan kinerja dan kualitas sumber daya manusia di Bank tersebut.

Keywords: Kecerdasan Spiritual, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada waktu krisis ekonomi dunia yang sempat mengguncang negara besar Amerika Serikat dan kemudian merambah hingga negara-negara di Eropa. Ekonomi Indonesia khususnya perbankan syariah dinilai kuat menahan dampak krisis tersebut, kekuatan perbankan syariah dalam menahan dampak krisis ekonomi global di Indonesia telah terbukti pada tahun 1998. Sekretaris Jendral Masyarakat ekonomi syariah (MES), Muhammad Syakir Sula mengungkapkan bahwa krisis ekonomi global kala itu telah menyebabkan hampir semua bank

konvensional bangkrut, hanya bank muamalat sebagai satu-satunya bank syariah relatif kuat menahan krisis.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan (Habibah, 2001 : 28).

Penelitian lain menyebutkan bahwa kepuasan kerja (Clifford et al,1997:241) dan komitmen merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sulima et al, 2000:76). Penelitian yang dilakukan Panggabean (2002:2) menunjukkan bahwa keadilan dalam penggajian dan perilaku individu tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Peningkatan kinerja karyawan akan berhubungan dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan. Penelitian Antonioni (dalam Habibah, 2001 : 27), menyebutkan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja individu adalah dengan mekanisme umpan balik yang dikenal dengan konsep 360 derajat.

Menurut Nasution (2005:57) Kecerdasan spiritual adalah semangat memaknai hidup dengan nilai-nilai normatif Islam. Nilai-nilai normatif yang dimaksud terkandung di dalam dasar pedoman agama Islam, yaitu Al-Quran dan Hadits. Dengan mengikuti pedoman tersebut menjadikan manusia mempunyai hubungan yang baik dengan Sang *Khalik* (Yang Menciptakan), merasa dekat, dan menyakini ada kebaikan dibalik setiap apa yang terjadi. Dengan hubungan baik dan cinta kepada Allah akan menjadikan kemudahan, kebaikan ketenangan, senyuman, keberhasilan, motivasi dan semangat dalam setiap pekerjaan.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena tersebut di atas maka peneliti

ingin menganalisis bagaimana “Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Muamalat Tulungagung”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana kontribusi kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Tulungagung ?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui kontribusi kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Tulungagung.

Luaran Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka luaran penelitian ini sebagai berikut.

1. Artikel
2. Jurnal

KAJIAN PUSTAKA

Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall (2002:4) 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, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

Nasution (2005:57) Mengemukakan bahwa Kecerdasan spiritual adalah semangat memaknai hidup dengan nilai-nilai normatif Islam, nilai normatif tersebut adalah yang terkandung dalam Alquran dan Hadits dan menjadikannya sebagai acuan dalam aktivitas kehidupan. Dengan kecerdasan spiritual seseorang akan mampu menempatkan diri sebagai makhluk yang mencintai Sang Khalik.

Sukidi (2002:94) mengemukakan tentang nilai-nilai dari kecerdasan spritual berdasarkan komponen-komponen dalam SQ yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, diantaranya adalah (dalam Setyawan, 2004:13) yang menyatakan bahwa nilai-nilai kecerdasan spiritual adalah kejujuran, keterbukaan, pengetahuan diri, Fokus pada kontribusi dan Spiritual non dogmatis.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2001:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tika (2006:121) mengemukakan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Bernadin (1993:75) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah :

- a. Kualitas ; Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- b. Kuantitas ; Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu ; Tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
- d. Efektifitas ; Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan.
- e. Kemandirian ; Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.
- f. Komitmen ; Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

VARIABEL PENELITIAN

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan spiritual (X^1).

2. *Varibel Terikat* (dependent variable) (*Y*) yaitu *kinerja karyawan Bank Muamalat Tulungagung*.

Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada di dalam alat ukur, alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono dalam Hasan (2001:70)).

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yang mempunyai interval 1-5. Untuk Jawaban yang mendukung pernyataan diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pernyataan diberi skor terendah, adapun penentuan skor tersebut adalah sebagai berikut.

1. Untuk jawaban **Sangat Setuju (SS)** diberi skor 5
2. Untuk jawaban **Setuju (S)** diberi skor 4
3. Untuk jawaban **Ragu-ragu (R)** diberi skor 3
4. Untuk jawaban **Tidak Setuju (TS)** diberi skor 2
5. Untuk jawaban **Sangat Tidak Setuju (STS)** diberi skor 1

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Kecerdasan Spiritual

Indikator kecerdasan spiritual yang digunakan dalam penelitian ini adalah

menurut Idrus (2002), yaitu ; 1) Kejujuran, 2) Keterbukaan, 3) Pengetahuan diri, 4) Fokus pada kontribusi, 5) Spiritual non-dogmatis.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen. Indikator pengukuran kinerja karyawan disajikan sebagai berikut.

Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Bernardin (1993), yaitu ; 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektifitas, 5) Kemandirian, 6) Komitmen.

SUMBER DAN METODE PENGUMPULAN DATA

Untuk mendapatkan data-data yang sesuai dengan tujuan penelitan maka dibutuhkan suatu teknik pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket yang berisi kuesioner dan dengan menggunakan tes inteligensi. Angket tersebut diberikan kepada para responden dan kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden. Tiga

kuesioner yang akan digunakan yaitu ;
kuesioner kecerdasan spiritual, motivasi kerja dan kuesioner kinerja karyawan.

Menurut Sugiono (1999:75) angket merupakan suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/ pernyataan (kuesioner) yang harus diisi oleh setiap responden penelitian, sehingga peneliti mendapatkan kesimpulan tentang informasi yang ingin diperoleh. Teknik ini memberikan tanggung jawab bagi responden yang dijadikan subjek penelitian untuk memilih dan menjawab pertanyaan/pernyataan.

Ada beberapa alasan kenapa metode angket tersebut digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- 1) Biaya murah

- 2) Waktu untuk mendapatkan data relatif singkat
- 3) Dapat dilakukan sekaligus pada subjek yang banyak jumlahnya
- 4) Untuk pelaksanaannya tidak dibutuhkan keahlian mengenai hal yang diselidiki

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan antar Variabel Linier

Pengujian Linieritas dalam penelitian ini menggunakan *Curve fit*, model akan dikatakan berbentuk linier apabila *p value* lebih kecil dari pada 0,05 (5%), hasil uji linieritas adalah sebagai berikut.

Tabel. Hasil Pengujian Linieritas antar Variabel

Variabel		P Value	Keterangan
Kecerdasan Spiritual	Kinerja Karyawan	0,000	Linier

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari Tabel dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel adalah linier, hal tersebut dibuktikan dengan nilai *p value* lebih kecil dari pada 0,05. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa model memenuhi asumsi analisis jalur (*path analysis*).

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ; Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Tulungagung. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel		<i>Standardized Coefficients Beta</i>	P Value	Keterangan
Kecerdasan Spiritual	Kinerja Karyawan	0,486	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah

Hasil pengujian tentang kontribusi kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan sebesar 0,486, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual, besarnya kontribusi secara adalah 48,6%.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Kontribusi Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial ditemukan bukti bahwa kecerdasan spiritual mempunyai kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat menjelaskan bahwa kinerja karyawan di Bank Muamalat Tulungagung akan tinggi apabila karyawan memiliki kecerdasan spiritual tinggi.

Peningkatan kecerdasan spiritual karyawan berkaitan dengan kejujuran yaitu menyampaikan sesuatu sesuai apa yang terjadi dan memahami tinggi rendahnya suatu permasalahan yang dihadapi. Berkaitan dengan keterbukaan yaitu menerima perubahan menjadi lebih baik, meminta saran orang lain dalam pekerjaan

dan menerima pendapat orang lain dalam musyawarah. Berkaitan dengan pengetahuan diri yaitu bertindak dengan pengawasan diri sendiri, memahami diri sendiri dibandingkan orang lain dan mengambil hikmah dari setiap masalah.

Hasil tersebut menguatkan teori yang dikemukakan oleh Hoffman (2002 : 133) mengemukakan bahwa para pekerja yang dapat memberi makna pada hidup dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja mempengaruhi kinerja mereka dan menjadikan lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik daripada mereka yang bekerja tanpa memiliki landasan spiritual.

Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sesilia Dwi Rini Waryanti (2011) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

SIMPULAN

Kecerdasan spiritual mempunyai kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *spiritual non-*

dogmatis merupakan indikator yang memiliki nilai tertinggi dalam kecerdasan spiritual. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa kinerja Bank Muamalat Tulungagung akan meningkat apabila melakukan sesuatu sesuai dengan tanggung jawab dan memiliki nilai-nilai positif dalam hidup.

SARAN

1. Untuk meningkatkan kecerdasan spiritual manajemen dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kecerdasan SQ secara mandiri ataupun dengan mengirimkan karyawan untuk mengikuti pelatihan di tempat lain.
2. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen, sehingga tidak diketahui hasilnya apabila variabel independen ditambah.
3. Penelitian ini hanya menggunakan data cross section. Data *cross section* memiliki keterbatasan dalam menerangkan stabilitas hubungan antar variabel yang dilibatkan dalam suatu penelitian dari waktu ke waktu.
4. Untuk penelitian mendatang perlu menindaklanjuti keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, misalnya dengan menambah variabel independen, sehingga menghasilkan kajian yang lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*. Jakarta : Arga Wijaya Persada
- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Berman. M *Developing SQ (Spiritual Intelligence) Throught ELT*, <http://www.eltnesletter.com>
- Bernadin, J. 1993. *The Function of Executive*, Cambridge, Ma. Research of Harvard University
- Chakraborty, S.K, and Chakraborty, D. 2004. *The Transformed Leader and Spiritual Psychology; A Few Insight*, Journal of Organizational Change Management, Vol. 17. No.2.00.184-210
- Clifford, P. McCue, and Gerasmus, A. Glanakis. 1997. *The Relationship Between Job Satisfaction and Performance The Case of Local Government Finance of In*
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa : Benyamin Molan*. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Eckersley, R. 2000. *Spirituality, Progress, Meaning, and Values, Paper Presented 3rd Annual Conference on Spirituality, Leadership and Management*, Ballarat, 4 Desember
- Edwardin, Laras Tris Ambar Suksesi. 2006. *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pos Indonesia (Persero) Se-Kota Semarang)*. Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro Semarang
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset

- Habibah, Siti. 2001. *Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat*, Telaah Bisnis, Vol.2, No. 1. p.27-37
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Hidayat, Komarudin. 2013. *Psikologi Kematian; Mengubah Ketakutan Menjadi Optimisme*. Bandung : PT. Mizan Publika
- Hoffman, E. 2002. *Psychological Testing at Work*, Mc Graw Hill. New York
- Idrus, Mohammad. 2002. *Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta*, Psikologi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SD. Edisi Kedua*, Bandung: Refika Aditama
- Margono, S. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Mathis, R, L dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2, Alih Bahasa* : Bayu Brawira, Jakarta : Salemba Empat
- Mudali. 2002. *Quote : How High Is Your Spiritual Intelligence ?*
- Munir, Ningky. 2000. *Spiritualitas dan Kinerja*. Majalah Manajemen, Vol. 124, Juli 2000
- Najafi, Mohammad. 2012. *Studying the Effect of Emotional Quotient on Employee's Job Satisfaction (The Case of Isfahan University of Medical Sciences)*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. P.343-354
- Nasution, Ahmad Taufik. 2005. *Metode Menjernihkan Hati; Melejitkan Kecerdasan Emosi dan Spiritual Melalui Rukun Iman*. Bandung : PT. Mizan Pustaka
- Nurhayati, Siti Fatimah. 2002. *Kontribusi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan; Masihkah Diperlukan*, Telaah Bisnis, Vol. 1, No, 1, Juli
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Pengaruh Keadilan dalam Penggajian dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta*, Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha, Vo. 26, Mei-Agustus
- Ravianto. 1988. *Production of Management*, Jakarta : LSIUP
- Rivai, Veithzal. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Jakarta : Grafindo
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Prehallindo
- Setyawan, Dani. 2004. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Q (IQ,EQ,SQ) terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*, Skripsi. Universitas Katolik Semarang
- Sugiarto, dkk. 2003. *Teknik Sampling*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta Prestasi Pustaka
- Tika, Moh. Pabandu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Edisi Utama. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Waryanti, Sesilia Dwi Rini. 2011. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)*, Skripsi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang
- Wiersma, M.L. 2002. *The Influence of Spiritual "Meaning-Making" on Career Behaviour*, Journal of Management Development, Vol.21, No.7, pp.497-520

Yuningsih. 2002. *Membangun Komitmen dan Menciptakan Kinerja Sumber Daya Manusia untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan*, Fokus Ekonomi. Vol.1. No.1 April 2002

Zohar, D. Marshal, I. 2002. *SQ (Spiritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence*, Blomsbury Publishing, London

-----, 2001. *The Ultimate Intelligence*. Bandung : Mizan Media Utama