

## **Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Iklim Spritual Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia Kcp. Morowali**

### ***The Effect of Spritual Intelligence and Spritual Climate Work on The Performance of Employees of Bank Syariah Indonesia (Bsi) Kcp. Morowali***

<sup>1</sup>Tovan\*, <sup>2</sup>Mutmainah

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tadulako, Palu

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu, Palu

(\*)Email Korespondensi: [tovanxx@gmail.com](mailto:tovanxx@gmail.com)

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari kecerdasan spritual dan iklim spritual kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Morowali. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spritual dan iklim spritual kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Morowali.

**Kata Kunci:** Kecerdasan Spritual, Iklim Spritual, Kinerja

---

#### **Abstract**

*This study aims to determine the simultaneous and partial effect of spiritual intelligence and work spiritual climate on the performance of employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Morowali. This type of research is quantitative research. The sampling technique used was saturated or census samples with a total sample size of 32 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression analysis to determine the effect of each variable. The results showed that spiritual intelligence and work spiritual climate simultaneously and partially had a positive and significant effect on the performance of the employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Morowali.*

*Keywords: Spiritual Intelligence, Spiritual Climate, Performance*

---

## PENDAHULUAN

Kebutuhan akan hadirnya spiritualitas dalam dunia kerja memunculkan kesadaran baru dalam kajian manajemen dan organisasi modern sekarang ini, yaitu pengakuan atas peran penting spiritualitas di tempat kerja dalam menciptakan kinerja organisasi unggul, baik pada level individual, team, maupun organisasi secara keseluruhan. pengembangan spiritual di tempat kerja berpengaruh positif terhadap sikap dan perilaku kerja para karyawan secara perorangan seperti meningkatnya kepuasan kerja, komitmen, kebahagiaan, motivasi, keterlibatan kerja, dan inovasi. Selanjutnya spiritual tempat kerja mampu menunjukkan kontribusi secara nyata melalui perbaikan kinerja, turnover yang rendah, produktifitas yang tinggi dan berbagai criteria keefektifan organisasi lainnya (Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

Dari berbagai kondisi yang menentukan kinerja, salah satu yang banyak diakui sebagai hal yang sangat menentukan adalah kepemimpinan. untuk menghasilkan perilaku etis sumber daya manusia, tentu saja diperlukan kepemimpinan yang etis. secara konseptual, hal ini nampaknya dapat dijelskan dengan model teori yang di ajukan oleh (Duchon & Plowman, 2005) yang dikembangkan berdasarkan model teori dari (Fry, 2003) yang menggambarkan kaitan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja melalui iklim spiritual kerja. Kinerja dan luaran-luaran organisasi lainnya ditentukan oleh iklim spiritual kerja, dan iklim spiritual kerja ditentukan oleh kepemimpinan spiritual. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh (Zainuddin & Thuret, 2012) bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya insani. Selain itu paradigma lama tentang anggapan bahwa IQ (Intelligence Quotient) sebagai satu-satunya tolak ukur kecerdasan, yang juga sering dijadikan parameter keberhasilan dan kesuksesan kinerja Sumber Daya Manusia, digugurkan oleh munculnya konsep atau paradigma kecerdasan lain yang ikut menentukan terhadap kesuksesan dan keberhasilan seseorang dalam hidupnya.

Menurut penelitian yang dilakukan Goleman (Riggio & Lee, 2007) menyebutkan pengaruh IQ hanyalah sebesar 20% saja, sedangkan 80% dipengaruhi oleh

faktor lain termasuk di dalamnya adalah kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Sehingga dengan kata lain IQ dapat dikatakan gagal dalam menerangkan atau berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang. Bahkan dikatakan kecerdasan spiritual (SQ) merupakan kecerdasan tertinggi manusia (Yahyazadeh-Jeloudar & Lotfi-Goodarzi, 2012).

Seseorang yang memiliki kepercayaan atau menjalankan agama, umumnya memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki kepercayaan atau tidak menjalankan agama. Seperti misalnya penelitian yang dilakukan Harold G Koenig dan kawan-kawan yang telah dipublikasikan Oxford University Press dalam bentuk buku berjudul Handbook of Religion and Health. Penelitian yang mereka lakukan menemukan bahwa disetiap tingkatan pendidikan dan usia, orang yang pergi ke rumah ibadah, berdoa dan membaca kitab suci secara rutin, ternyata hidup lebih lama sekitar tujuh hingga 14 tahun dan memiliki kesehatan fisik yang lebih baik dibandingkan dengan orang yang tidak menjalankan ritual keagamaan. Seorang yang cerdas secara ruhaniah adalah mereka yang menampilkan sosok dirinya sebagai profesional yang berakhlak. Pekerja yang membawa misi cinta, mengisi kehidupan dengan cinta, menjadikan hidup penuh arti (Tasmara, 2001).

Maslow mengakui bahwa untuk mencapai aktualisasi diri sebagai tingkatan motivasi yang paling tinggi adalah dengan cara memuaskan empat kebutuhan yang berada pada tingkatan yang ada di bawahnya. Orang yang mengaktualisasikan diri lebih didorong oleh metamotivasi (metamotivation). Konsep metamotivasi merupakan pendekatan humanistic yang mengakui eksistensi agama. Mystical atau peak experience merupakan bagian dari metamotivasi yang memberikan gambaran pada pengalaman keagamaan. Pada kondisi ini manusia merasakan adanya pengalaman keagamaan yang sangat dalam. Pribadi (self) lepas dari realitas fisik dan menyatu dengan kekuatan transendental. Tingkatan ini adalah bagian dari kesempurnaan manusia. Oleh karenanya, Maslow membagi dua klasifikasi motivasi: motivasi primer dan motivasi spiritual. Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan

yang fitri yang pemenuhannya tergantung pada kesempurnaan manusia dan kematangan individu (Helmi & Ancok, 1995). Nampaknya ada kontribusi yang besar tentang pentingnya spiritual seseorang yang berpengaruh pada psikis seseorang dalam bekerja, di mana secara signifikan akan berpengaruh dengan peningkatan kinerjanya (Geroy et al., 2000).

Aspek lain yang tak kalah pentingnya dalam mempengaruhi pelaksanaan suatu pekerjaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Spiritualitas di lingkungan kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di mana orang-orang (pekerja) memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks suatu komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi berarti mengalami iklim tersebut, dan dapat diduga bahwa unit kerja tersebut akan mengalami kinerja yang lebih tinggi (Duchon & Plowman, 2005). Berdasarkan keterangan tersebut di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh kecerdasan spiritual dan iklim spiritual kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Morowali.

#### METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Morowali 1 dan 2 yang berjumlah 32 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus yakni teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Sehingga jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 32 orang pegawai. Selanjutnya metode pengumpulan data yang dilakukan adalah data primer dikumpulkan melalui penyebaran questioner, yang merupakan pengumpulan data secara langsung dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden. Questioner yang digunakan adalah questioner tertutup dengan pengukuran berdasarkan tingkat kesetujuan menggunakan skala Likert (1-5). Adapun data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka, wawancara, dan dokumentasi yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel.

#### HASIL

Penelitian tentang pengaruh kecerdasan spiritual dan iklim spiritual terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Morowali dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Berdasarkan hasil analisis dengan program SPSS Versi 22 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1: Ringkasan Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.570	1.150		2.850	0.002
Kecerdasan Spiritual (X1)	0.446	0.087	0.259	3.245	0.000
Iklim Spiritual Kerja (X2)	0.471	0.079	0.530	6.720	0.000
F <sub>hitung</sub>	= 73.680				
Sig. F	= 0.000				
R	= 0.711				
R Square	= 0.657				

Adapun persemaian regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y' = 2.570 + 0.446X_1 + 0.471X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Konstanta sebesar 2.570; artinya jika kecerdasan spiritual dan iklim spiritual kerja nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai tetap positif dengan nilai 2.570. 2) Koefisien regresi variabel kecerdasan spiritual sebesar 0.446; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel kecerdasan spiritual mengalami kenaikan 1%, maka variable kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 44.60%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kecerdasan spiritual dengan kinerja pegawai, semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin meningkat kinerja pegawai. 3) Koefisien regresi variabel iklim spiritual kerja sebesar 0.471; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel iklim spiritual kerja mengalami kenaikan 1%, maka variable kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 57.10%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel iklim spiritual kerja dengan kinerja pegawai, semakin tinggi iklim spiritual kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0.711. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variable kecerdasan spiritual dan iklim spiritual kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Selanjutnya analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel kecerdasan spiritual dan iklim spiritual kerja secara serentak terhadap variabel kinerja pegawai (Yusmaniasri, n.d.). Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0.657. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel kecerdasan spiritual dan iklim spiritual kerja secara serentak terhadap kinerja pegawai sebesar 65,70%. Sedangkan sisanya sebesar 34,30% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji-

F. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Dari tabel di atas terlihat bahwa regression menunjukkan nilai signifikansi F (sig.F = 0,000). Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kecerdasan spiritual dan iklim spiritual kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual dan iklim spiritual kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Morowali dapat diterima dan terbukti.

#### Uji Hipotesis Kedua (Uji-t)

Hasil olah data diperoleh nilai signifikansi t (sig.t = 0,000). Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan spiritual secara parsial terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Morowali dapat diterima dan terbukti.

#### Uji Hipotesis Ketiga (Uji-t)

Hasil olah data diperoleh nilai signifikansi t (sig.t = 0,000). Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan iklim spiritual kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa iklim spiritual kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Morowali dapat diterima dan terbukti.

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Morowali. Hal ini berarti bahwa dengan membaiknya kecerdasan spiritual maka signifikan akan dapat memperbaiki kinerja pegawai Bank

Syariah Indonesia (BSI) KCP Morowali. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan (Lagger et al., 2002) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual mempunyai hubungan dengan kinerja. Pendapat (Behling, 1998) yang menyatakan bahwa pada dasarnya kecerdasan secara konsisten mampu memprediksi kinerja dengan baik. Demikian juga dengan pendapat dari (Harrington, 1991) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu mengatur tingkah laku dan kinerja seseorang.

Selanjutnya, hasil penelitian diperoleh bahwa iklim spiritual kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Morowali. Hal ini berarti bahwa dengan membaiknya iklim spiritual kerja maka signifikan akan dapat memperbaiki kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Morowali.

Terkait hal ini, berbagai penelitian menyatakan bahwa pengembangan spiritual di tempat kerja berpengaruh positif terhadap sikap dan perilaku kerja para karyawan secara perorangan seperti meningkatnya kepuasan kerja, komitmen, kebahagiaan, motivasi, keterlibatan kerja, dan inovasi. Selanjutnya spiritual tempat kerja mampu menunjukkan kontribusi secara nyata melalui perbaikan kinerja, turnover yang rendah, produktifitas yang tinggi dan berbagai criteria keefektifan organisasi lainnya (Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

Iklim spiritual kerja dinyatakan oleh Mitroff dan Denton (1999) bahwa usaha-usaha untuk menemukan tujuan hidup yang sangat penting, mengembangkan hubungan kemitraan kerja yang kuat, dan mempertahankan kekonsistenan antara keyakinan inti pegawai dengan nilai-nilai organisasi. Spiritual di tempat kerja meliputi juga upaya-upaya untuk menyelaraskan keyakinan seseorang dengan nilai-nilai organisasinya. Tumbuhnya kesadaran spiritual dapat direfleksikan ke dalam lingkungan pekerjaan. Refleksi ini menimbulkan kenikmatan bekerja (enjoying work), memberikan energy (energizing work) dan memberikan arti dan manfaat pribadi (Azizah, 2018).

Iklim spiritual kerja diasumsikan memiliki efek yang kuat terhadap kinerja. Hal ini berdasar dari model teori spiritual di tempat kerja dari Duchon dan Plowman (2005) yang menyatakan bahwa Spiritualitas

di lingkungan kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di mana orang-orang

(pekerja) memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks suatu komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi berarti mengalami iklim tersebut, dan dapat diduga bahwa unit kerja tersebut akan mengalami kinerja yang lebih tinggi.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama menemukan bahwa terdapat bukti kecerdasan spiritual dan iklim spiritual kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Morowali. Kemudian hasil pengujian hipotesis kedua menemukan bahwa terdapat bukti kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Morowali. Dan Hasil pengujian hipotesis ketiga menemukan bahwa terdapat bukti iklim spiritual kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Morowali.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, S. N. (2018). Workplace Spirituality pada Karyawan Koperasi Syariah di Kebumen. *JBIMA (Jurnal Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 34–45.
- Behling, O. (1998). Employee selection: Will intelligence and conscientiousness do the job? *Academy of Management Perspectives*, 12(1), 77–86.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807–833.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727.
- Geroy, G. D., Wright, P. C., & Jacoby, L. (2000). Toward a conceptual framework of employee volunteerism: An aid for the human resource manager. *Management Decision*.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of Business Ethics*, 46(1), 85–97.

- Harrington, D. J. (1991). *The gospel of Matthew* (Issue 1). Liturgical Press.
- Helmi, A. F., & Ancok, D. (1995). *Strategi adaptis yang efektif dalam situasi kepadatan sosial*. [Yogyakarta]: Universitas Gadjah Mada.
- Lagger, G., O'Carroll, D., Rembold, M., Khier, H., Tischler, J., Weitzer, G., Schuettengruber, B., Hauser, C., Brunmeir, R., & Jenuwein, T. (2002). Essential function of histone deacetylase 1 in proliferation control and CDK inhibitor repression. *The EMBO Journal*, 21(11), 2672–2681.
- Riggio, R. E., & Lee, J. (2007). Emotional and interpersonal competencies and leader development. *Human Resource Management Review*, 17(4), 418–426.
- Tasmara, T. (2001). *Kecerdasan ruhaniah (transcendental intelligence): Membentuk kepribadian yang bertanggung jawab, professional, dan berakhlak*. Gema Insani.
- Yahyazadeh-Jeloudar, S., & Lotfi-Goodarzi, F. (2012). What is the relationship between spiritual intelligence and job satisfaction among MA and BA teachers? *International Journal of Business and Social Science*, 3(8).
- Yusmaniasri, R. N. (n.d.). *PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG JEMBER*.
- Zainuddin, M. S. A., & Thuret, S. (2012). Nutrition, adult hippocampal neurogenesis and mental health. *British Medical Bulletin*, 103(1), 89–114.