

## Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pekerja Non Manajer pada Hotel Laut Biru Pangandaran)

Rifa Melinda Nurachman<sup>1</sup>, Arga Sutrisna<sup>2</sup>, Barin Barlian<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: [rifamelinda0205@gmail.com](mailto:rifamelinda0205@gmail.com)<sup>1</sup>

---

### Article History:

Received: 30 November 2022

Revised: 15 Desember 2022

Accepted: 16 Desember 2022

**Keywords:** *Intellectual Intelligence, Spiritual Intelligence, Employee Performance*

**Abstract:** *This study aims to determine and analyze the influence of intellectual intelligence and spiritual intelligence on employee performance (a case study on non-manager workers at Laut Biru Pangandaran Hotel). The method used in this research is causality through a case study approach. With a research sample of 51 non-manager workers at the Laut Biru Pangandaran Hotel. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple regression using SPSS 26.0. The results showed that simultaneously intellectual intelligence and spiritual intelligence had a significant effect on employee performance. Partially Intellectual Intelligence has a significant influence on Employee Performance. In contrast to Spiritual Intelligence does not have a significant effect on employee performance.*

---

## PENDAHULUAN

Kesuksesan dan kinerja sebuah perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawan. Oleh sebab itu sebuah organisasi menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan permasalahan yang selalu dihadapi sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Permasalahan yang muncul mengenai kecerdasan intelektual pada karyawan non manajer pada Hotel Laut Biru Pangandaran adalah tidak adanya kesadaran dan pemahaman dari masing-masing individu terhadap perilaku etis yang sesuai dengan aturan yang berlaku. IQ tinggi bukan jaminan sebuah keberhasilan seseorang dalam meraih kesuksesan dan menemukan makna hidup, semakin terbukti jika dikaitkan dengan munculnya berbagai kasus yang melanda negara kita. Berbagai kasus yang muncul akhir-akhir ini yaitu meningkatnya ketidakseimbangan emosi, rapuhnya moral dan pelanggaran etika, meningkatnya korupsi, kekerasan, penipuan, penyalahgunaan obat-obatan terlarang, dan lain-lain. Semua kasus tersebut menunjukkan bahwa semakin rendahnya kecerdasan. Kecerdasan intelektual akan menjadi filter dari setiap tindakan yang akan dilakukan dimana di dalamnya ada berbagai pertimbangan apakah berdampak positif atau negatif.

Di bawah ini merupakan data keterampilan atau *skill* Karyawan di Hotel Laut Biru Pangandaran:

Tabel 1. Nilai Rata-rata *Skill* Karyawan Hotel Laut Biru Pangandaran Tahun 2020

Bulan	Kecepatan	Ketepatan	Fleksibilitas	Kerja Sama
Januari	68,5	69,5	61,4	70,5
Februari	70,2	71,2	68,2	70,2
Maret	75,2	70,2	75,5	77,2
April	80,2	77,2	80,2	80,2
Mei	70,9	68,9	77,9	71,9
Juni	78,6	69,6	78,6	69,6
Juli	81,5	75,4	81,5	85,5
Agustus	79,6	74,6	79,6	79,6
September	77,8	72,8	75,8	71,8
Oktober	82,2	81,2	82,2	82,2
November	75,3	77,3	75,3	75,3
Desember	80,3	79,5	75,3	73,5
Rata-rata	76,7	74,0	76,0	75,6

Diketahui selama tahun 2020 keempat indikator skill kerja mengalami fluktuasi, namun yang paling terlihat masalahnya adalah dari segi ketepatan kerja. Khususnya hotel merupakan usaha jasa, dimana sering kali terjadi ketidakonsistenan dalam hal ketepatan pelayanan, jika banyak pengunjung Hotel maka pelayanan akan semakin menurun karena berhubungan dalam jangkauan dalam melayani pengunjung.

Permasalahan dari kecerdasan spiritual di Hotel Laut Biru Pangandaran berhubungan dengan campur tangan budaya barat, dimana banyak sekali orang luarbahkan yang jauh dari ilmu spiritual yang memberikan pengaruh pada karyawan non manajer yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dalam melayani. Di kawasan wisata masih kurang mengedepankan aspek spiritual atau keagamaan, artinya lebih mengedepankan *profit oriented* dibandingkan spiritualnya. Misalnya terdapat karyawan yang terdampak dari minuman alkohol, karena dilingkungan hotel sudah biasa. Bisa saja hal tersebut menyebabkan menurunnya kinerja, selain itu sangat kurang aspek rohaniannya atau keagamaannya yang berhubungan dengantuhannya.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Kecerdasan Intelektual

Menurut Imam Malik (2016) kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah,berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelegensi adalah suatu kecerdasan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional. Oleh karena itu, intelegensi tidak dapat diamati secara langsung melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berfikir rasional itu. sedangkan IQ atau singkatan dari Intelligence Quotient adalah skor yang diperoleh dari sebuah tes kecerdasan. Dengan demikian, IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasanseseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang.

### Pengertian Kecerdasan Spiritual

Menurut Udik Abdullah (2015) kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang membuat seseorang menjadi utuh, sehingga dapat mengintegrasikan berbagai fragmen kehidupan, aktifitas dan keberadaannya.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2012) metode kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh penggunaan media gambar sebagai variabel independen terhadap hasil belajar sebagai variabel dependen.

Sedangkan metode survei menurut Sugiyono (2017) metode survei merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Dalam penelitian *survei* ini, penulis melakukan penelitian langsung pada karyawan non manajer di Hotel Laut Biru Pangandaran untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti serta diketahui pengaruhnya antara variabel bebas dengan terikat

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan output SPSS, nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,477 atau 47,7% . Artinya besarnya pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual secara simultan sebesar 47,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 52,3% adalah pengaruh faktor lain misalnya gaji, bonus, dll. Berdasarkan output SPSS, nilai sig F sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya secara bersama-sama Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

#### **Pengaruh Kecerdasan Intelektual Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kecerdasan Intelektual dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,688 yang menunjukkan terdapat hubungan sedang antara Kecerdasan Intelektual dengan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai

positif yang mengandung arti bahwa ketepatan Kecerdasan Intelektual akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah sebesar 47,33% [ $Kd = (0,688)^2 \times 100\%$ ].

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kecerdasan Intelektual secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05. Hasil perhitungan Kecerdasan Intelektual mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,000 < \text{sig } \alpha < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kecerdasan Spiritual Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kecerdasan Spiritual dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,073 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi rendah tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Kecerdasan Spiritual melekat akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Maka besar pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah sebesar 0,53% [ $Kd = (0,073)^2 \times 100\%$ ].

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kecerdasan Spiritual secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05. Hasil perhitungan Kecerdasan Spiritual mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,613 > \text{sig } \alpha < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kecerdasan Spiritual berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Intelektual yang dirasakan oleh Pekerja Non Manajer pada Hotel Laut Biru Pangandaran memiliki kriteria sangat baik. Kecerdasan Spiritual yang dirasakan oleh Pekerja Non Manajer pada Hotel Laut Biru Pangandaran memiliki kriteria baik. Kinerja Karyawan yang dirasakan oleh Pekerja Non Manajer pada Hotel Laut Biru Pangandaran memiliki kriteria baik
2. Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Secara parsial Kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Secara parsial Kecerdasan Spiritual berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **DAFTAR REFERENSI**

- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung : Alfabeta
- Ferdinand. 2007. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Gandung Yuli. 2015. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Di Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Purworejo. Jurnal Manajemen. Vol. 1 No. 1 Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Ghozali, Imam. 2010. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS.
- Gima Sugiama. 2010. Metode Riset Bisnis dan Manajemen. Cetakan Pertama. Bandung: Gurdaya Intimarta.
- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Ibrahim. 2015. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Imam Malik. 2016. Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta: Kalimedia.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Lee, Oey, Liang. 2010. Pengantar Manajemen. Jakarta. Salemba Empat.
- Masri. 1995. Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES
- Moh. Nazir. 2010. Metode Penelitian. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Ngalim Purwanto. 2013. Psikologi. Bandung: PT. Remaja Rosda.
- Priyatno, Duwi. 2010. Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS. Yogyakarta:Media Com.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta:Bumi Aksara.