

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Usaha Telekomunikasi Tangerang

Muslimah Agna Putri¹, Yuni Kasmawati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Aug 15, 2024

Revised Aug 22, 2024

Accepted Sep 04 2024

Keywords:

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan Intelektual

Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk WITEL Tangerang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 166 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 63 responden dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Pengambilan sampel menggunakan teknik Probability Sampling dengan metode Simple Random Sampling Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda dengan menggunakan software Microsoft Excel 2010 dan SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kecerdasan spritual berpengaruh signifikan tetapi negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk WITEL Tangerang.

This is an open access article under the CC BY-NC license.



Corresponding Author:

Muslimah Agna Putri,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Budi Luhur,
Email: 2031500370@student.budiluhur.ac.id

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan persaingan bisnis yang kompetitif sebagai akibat dari perubahan teknologi, informasi dan komunikasi yang pesat memberikan berbagai dampak dalam bidang perekonomian. PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk WITEL Tangerang terus melakukan upaya bertransformasi pada persaingan dalam dunia usaha atau bisnis yang semakin ketat, sehingga perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap perusahaan berlomba-lomba mencari kualitas dan kuantitas sumber daya manusia karena tanpa sumber daya manusia yang mumpuni suatu perusahaan akan terhambat dalam mencapai tujuannya.

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi. Tanpa mengesalkan peran sumber daya yang lain, sumber daya manusia dianggap sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi, karena sebaik apapun sumber daya organisasi yang lain tidak akan berhasil tanpa sumber daya manusia yang berkualitas (Darmawati, 2010).

Berdasarkan fenomena pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk WITEL Tangerang, penulis menemukan permasalahan kinerja karyawan yang dinilai belum maksimal untuk itu perlu dilakukan

upaya-upaya peningkatan kinerja. Selain dari fenomena tersebut inkonsistensi juga terlihat didalam penelitian sebelumnya bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ratnasari et al., 2020) (Hanah, 2019) (Ramadhani, 2019) dan beberapa peneliti sebelumnya juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Borman et al., 2021) (Akbar et al., 2020). Pada faktor lain bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Hanah, 2019) (Fenda et al., 2019) (Ahmad et al., 2020) dan beberapa peneliti sebelumnya juga menyatakan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ratnasari et al., 2020) (Kusumawardani et al., 2021). Sedangkan pada faktor lainnya bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Hanah, 2019) (Ratnasari et al., 2020) (Handayani et al., 2022) dan beberapa peneliti sebelumnya juga menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Pratasik et al., 2022) (Rahmawati, 2022).

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif (hubungan atau pengaruh). Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk WITEL Tangerang yang berjumlah 166 pegawai. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling menggunakan rumus slovin, menghasilkan sampel sebanyak 63 karyawan. Proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software Microsoft Excel 2010 dan SPSS versi 22. Microsoft Excel 2010 digunakan untuk melakukan tabulasi hasil data jawaban dari responden, sedangkan SPSS versi 22 digunakan untuk mengolah data.

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 63 orang responden yang merupakan karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk WITEL Tangerang yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner yang dilakukan secara online dalam bentuk Google Form dan offline dalam bentuk lembar kuesioner. Kemudian dilakukan penelitian sesuai dengan skor atau bobot yang telah ditentukan dengan menggunakan skala likert, lalu hasil rata-rata dari setiap variabel serta untuk mengetahui interpretasi data yang ada.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	0,700	0,244	Valid
	X1.2	0,627	0,244	Valid
	X1.3	0,589	0,244	Valid
	X1.4	0,650	0,244	Valid
	X1.5	0,578	0,244	Valid
	X1.6	0,504	0,244	Valid
	X1.7	0,461	0,244	Valid
	X1.8	0,480	0,244	Valid
Kecerdasan Spiritual (X2)	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	X2.1	0,704	0,244	Valid
	X2.2	0,629	0,244	Valid
	X2.3	0,586	0,244	Valid
	X2.4	0,431	0,244	Valid
	X2.5	0,801	0,244	Valid
	X2.6	0,604	0,244	Valid
	X2.7	0,657	0,244	Valid
Kecerdasan Intelektual (X3)	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	X3.1	0,781	0,244	Valid

	X3.2	0,783	0,244	Valid
	X3.3	0,705	0,244	Valid
	X3.4	0,452	0,244	Valid
	X3.5	0,459	0,244	Valid
	X3.6	0,643	0,244	Valid
	X3.7	0,769	0,244	Valid
	X3.8	0,622	0,244	Valid
Kinerja Kayawan (Y)	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	Y.1	0,666	0,244	Valid
	Y.2	0,701	0,244	Valid
	Y.3	0,441	0,244	Valid
	Y.4	0,444	0,244	Valid
	Y.5	0,716	0,244	Valid
	Y.6	0,578	0,244	Valid
	Y.7	0,755	0,244	Valid
	Y.8	0,583	0,244	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas terhadap data dalam penelitian ini menunjukkan semua item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional (X1), kecerdasan spiritual (X2), kecerdasan intelektual (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Rhitung > Rtabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pertanyaan variabel penelitian ini dinyatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,701	Reliabel
Kecerdasan Spiritual (X2)	0,763	Reliabel
Kecerdasan Intelektual (X3)	0,797	Reliabel
Kinerja Kayawan (Y)	0,750	Reliabel

Berdasarkan tabel dapat dilihat seluruhan variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan andal (*Reliable*).

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81824239
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.070
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas data dengan melihat uji Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05 yang berarti bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

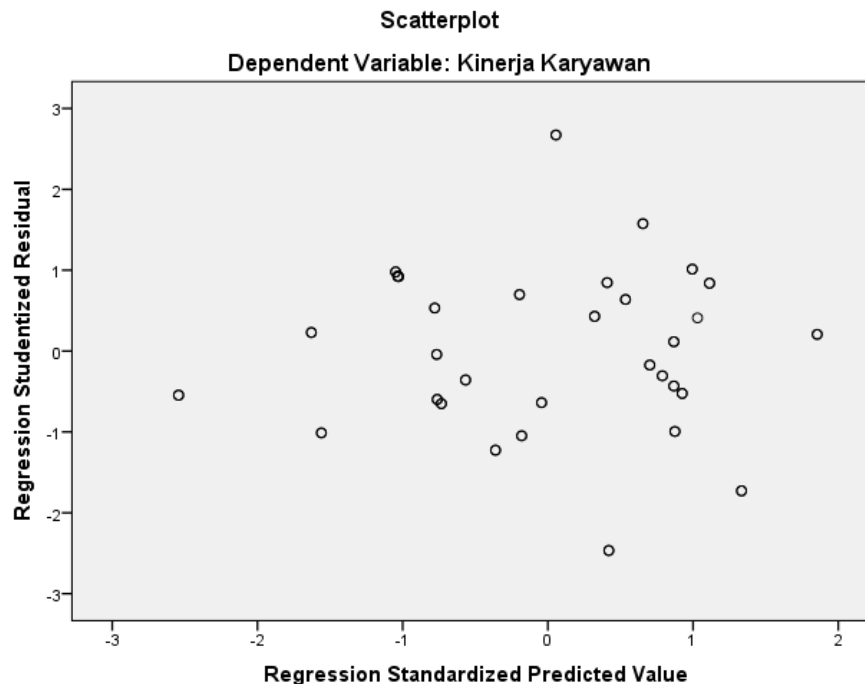
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kecerdasan Emosional	.510	1.961
	Kecerdasan Spiritual	.257	3.889
	Kecerdasan Intelektual	.204	4.910

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel independen lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dari model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas dapat menunjukkan bahwa titik-titik tidak mengumpul dan penyebaran titik tidak berpola maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.992	2.606		5.370	.000
	Kecerdasan Emosional	.083	.100	.081	.830	.410
	Kecerdasan Spiritual	-.449	.121	-.506	-3.696	.000
	Kecerdasan Intelektual	.970	.126	1.183	7.692	.000

Persamaan regresi linier dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 13.992 + 0.083X_1 - 0.449X_2 + 0.970X_3 + e$$

1. Konstanta sebesar 13.992 artinya jika tidak ada perubahan pada variabel bebas yang terdiri dari variabel Kecerdasan Emosional (X_1), Kecerdasan Spiritual (X_2) dan Kecerdasan Intelektual (X_3) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) akan mempunyai nilai sebesar 13.992.
2. Koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional sebesar 0,083, menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kecerdasan Emosional maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,083.
3. Koefisien regresi variabel Kecerdasan Spiritual sebesar -0,449, menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Spiritual berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kecerdasan Spiritual maka akan menyebabkan

penurunan Kinerja Karyawan sebesar 0,449.

4. Koefisien regresi variabel Kecerdasan Intelektual sebesar 0,970, menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kecerdasan Intelektual maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,970.

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

**Tabel 6. Uji (Adjusted R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.701	1.86390

Berdasarkan tabel di atas, nilai Adjusted R square sebesar 0.701. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Spiritual (X2), dan Kecerdasan Intelektual (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) 70,1%. Sedangkan sisanya (100% - 70,1% = 29,9%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Uji T

**Tabel 7. Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.992	2.606		5.370	.000
	Kecerdasan Emosional	.083	.100	.081	.830	.410
	Kecerdasan Spiritual	-.449	.121	-.506	-3.696	.000
	Kecerdasan Intelektual	.970	.126	1.183	7.692	.000

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional (X1) Dari hasil pengujian yang dilakukan pada variabel X1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,830 < t_{tabel} 2,009 dengan nilai signifikan 0,410 < 0,05. Maka H_a ditolak, H_o diterima sehingga dapat disimpulkan Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kecerdasan Spiritual (X2) Dari hasil pengujian yang dilakukan pada variabel X2 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -3.696 < t_{tabel} 2,009 dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05. Maka H_a diterima, H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan Kecerdasan Spiritual berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kecerdasan Intelektual (X3) Dari hasil pengujian yang dilakukan pada variabel X3 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.692 > t_{tabel} 2,009 dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05. Maka H_a diterima, H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan Kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk WITEL Tangerang. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ratnasari et al., 2020) (Hanah, 2019) (Ramadhani, 2019) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dapat dilihat pada nilai Beta *Standardized Coefficients* 0,081 bahwa kecerdasan emosional mampu menjelaskan sebesar 8,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk WITEL Tangerang. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hanah, 2019) (Fenda et al., 2019) (Kusumawardani et al., 2021) yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan berlawanan arah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual pada karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk WITEL Tangerang, maka menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan. Dapat dilihat pada nilai Beta *Standardized Coefficients* -0,506 nilai negatif menunjukkan bahwa berlawanan arah, artinya jika kecerdasan spiritual meningkat maka terdapat penurunan pada kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjelaskan sebesar 5,06% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk WITEL Tangerang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ahmad, 2020) (Ratnasari et al., 2020) (Hanah, 2019) yang menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa hubungan antara kecerdasan intelektual dengan kinerja karyawan satu arah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan intelektual pada karyawan PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk WITEL Tangerang, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dapat dilihat pada nilai Beta *Standardized Coefficients* 1.183 nilai positif menunjukkan bahwa arahnya searah, artinya jika kecerdasan intelektual meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual mampu menjelaskan sebesar 118.3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut; Tidak adanya pengaruh signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh signifikan tetapi negatif antara Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh signifikan antara Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan.

SARAN

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah atau mengganti variabel lain. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh beberapa faktor sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut. Dalam mengantisipasi nilai Beta *Standardized Coefficients* yang tinggi diatas 1 disarankan untuk menambahkan jumlah sampel.

REFERENSI

- Ahmad SNA, Anwar S, Suleman S. Pengaruh Kecerdasan Terhadap Kinerja Melalui Keterampilan Perawat. J JKFT. 2020;5(1):48. doi:10.31000/jkft.v1i1.2846
- Akbar JR, Yudianto A. Kecerdasan Emosional Kurang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Meta Analisis. J Divers. 2020;6(2):260-269. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>
- Borman R, Westi. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU) The Influence of Emotional Intelligence, Work Culture and Personality on Employee Performance at PT. Palu Main Partner (MU). J sinar Manaj. 2021;08(01):138-144. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2260>
- Chusminah C, Haryati RA. Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. J Econ Resour. 2020;2(2):163-171. doi:10.33096/jer.v2i2.428
- Fenda MA, Fahrullah A. Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Penerapan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan. J Ekon Islam. 2019;2(3):139-147.
- Hanah S. Analisis Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan RS. Pelni Jakarta. Sci J Reflect Econ Accounting, Manag Bus. 2019;2(3):321-330. doi:10.5281/zenodo.3269388
- Handayani P, Samsudin A, Jhoansyah D. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Bjb Kantor Cabang Cianjur). J Econ Bussines Account.

- 2022;5(2):1187-1194. doi:10.31539/costing.v5i2.2734
- Hidayati IN, Setiawan M, Solimun. Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat. *J Apl Manaj*. 2013;11(4):629-639.
- Nabila AK, Alam HV, Ahmad M. Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Gorontalo. *J Ilm Manaj dan Bisnis*. 2023;6(2):1041-1047.
- Oktariani W, Lelly W, Setyanti H, Fakultas Ekonomi S, Bisnis D, Jember U. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Serta Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Btn (Persero) Tbk. Cabang Jember. *Bisma J Bisnis dan Manaj*. 2016;10(2):144-155.
- Parawitha GA, Gorda ES. Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *J Ilm Manaj dan Bisnis*. 2017;2(2):135-143.
- Ramadhani N. PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS)). *J Manaj STIE Muhammadiyah Palopo*. 2019;5(1):5-10. doi:10.35906/jm001.v5i1.341
- Ratnasari SL, Supardi S, Nasrul HW. Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *J Appl Bus Adm*. 2020;4(2):98-107. doi:10.30871/jaba.v4i2.1981