

**IMPLEMENTASI Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**  
(Studi pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gowa Hasanuddin)

Mardhatillah Syam<sup>1</sup>, Samsul<sup>2</sup>

mardhatillah.syam@gmail.com

samsul.samsul@uin-alauddin.ac.id

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat persentase efektivitas implementasi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Gowa Hasanuddin). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan di PT Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Gowa Hasanuddin. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Gowa Hasanuddin. Pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* dan jumlah sampel sebanyak 36 karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan yakni observasi, Wawancara, angket (*kuesioner*) dan dokumentasi. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah analisis persentase dari distribusi data dan interpretasi. Hasil penelitian persentase yakni Kecerdasan intelektual sebesar 83%, Kecerdasan emosional 88,4%, Kecerdasan spiritual 90,4%. dan secara rekapitulasi menunjukkan bahwa tingkat persentase efektivitas implementasi dalam kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dalam meningkatkan

kinerja karyawan. (Studi Pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Gowa Hasanuddin) yang interpretasinya dapat digunakan kembali.

**Kata kunci:** Kecerdasan Intelektual, Emosional, Spiritual dan Kinerja Karyawan.

### *Abstract*

*This study aims to determine the percentage level of the effectiveness of the implementation of intellectual intelligence, emotional intelligence, spiritual intelligence in improving employee performance (Study on employees of PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Gowa Hasanuddin. This type of research is quantitative with a descriptive approach. This research was conducted at PT Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Gowa Hasanuddin. The population in this study were all employees of PT Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Gowa Hasanuddin. Sampling used purposive sampling and the total sample was 36 employees. The research instruments used were observation, interviews, questionnaires ) and documentation. The analysis technique used is percentage analysis of data distribution and interpretation. The results of the percentage research are intellectual intelligence of 83%, emotional intelligence of 88.4%, spiritual intelligence of 90.4% and in recapitulation shows that the percentage level of effect implementation activity in intellectual intelligence, emotional intelligence, spiritual intelligence in improving employee performance. (Study at PT Bank Syariah Indonesia KCP Gowa Hasanuddin) whose interpretation can be reused.*

**Keywords:** *Intellectual, Emotional, Spiritual Intelligence and Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa lainnya. Agar dapat beroperasi dengan baik, perbankan syariah perlu didukung oleh berbagai sumber daya lainnya. Salah satu yang paling penting adalah sumber daya manusia/SDM (Sutrisno, 2016).

. Kemampuan seseorang dapat dinilai dari kecerdasannya, Dalam diri manusia terdapat beberapa kecerdasan, diantaranya adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan

emosional, dan kecerdasan spiritual. Sebagian besar negara berkembang masih memiliki tingkat kecerdasan yang kurang baik, termasuk Indonesia.

Beberapa peneliti menjelaskan juga dalam hasil penelitiannya bahwa sebagian besar yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan baik dari segi kualitas ataupun kuantitas disebabkan oleh beberapa tekanan yang muncul dalam bekerja, karyawan yang memiliki tingkat stres yang rendah akan mampu memberikan hasil kerja yang baik dan maksimal (Sutrisno, 2016).

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)

Pentingnya kinerja ini tentunya membutuhkan perhatian serius dari manajemen di setiap perusahaan juga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi khususnya di kantor-kantor wilayah bank. Dalam meraih keberhasilan dan kesuksesan untuk meningkatkan kinerja, seluruh elemen perusahaan baik manajer maupun karyawan tentunya diperlukan sikap, bekerja sama, saling menjaga perasaan orang lain dalam bekerja serta melayani orang lain dengan sikap rendah hati.

## **TINJAUAM TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Insani**

Manajemen sumber daya manusia menjadi suatu ilmu dan seni yang sangat penting di dalam mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tingkat kompetensi dan kinerjanya (Iham, Manajemen Sumber Daya Insani, (Pustaka almailda, Makassar, 2020)

Unsur manajemen Sumber Daya Insani adalah manusia. Manajemen Sumber Daya Insani juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan,

pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik (Hardana, 2015)

### **Bank Syariah**

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah pada bab 1 pasal 1 ayat 7 disebutkan bahwa bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (UU No. 21 Tahun 2008).

Perbankan syariah atau Perbankan Islam ialah suatu sistem perbankan yang dikembangkan berdasarkan syariah (hukum) Islam. Usaha pembentukan sistem ini didasari oleh larangan dalam agama Islam untuk memungut maupun meminjam dengan bunga atau yang disebut dengan riba, serta larangan investasi untuk usaha-usaha yang dikategorikan haram (misal: usaha yang berkaitan dengan produksi makanan/minuman haram, usaha media yang tidak islami dan lain-lain), dimana hal ini tidak dapat dijamin oleh sistem perbankan konvensional.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Wirawan, 2009)

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut.

#### **1. Kualitas**

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

#### **2. Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah

unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

### 3. Efektifitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

### 4. Kemandirian

Menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dirinya sendiri dengan kemampuan yang dimiliki.

## **Kecerdasan Intelektual**

Kecerdasan intelektual (IQ) adalah salah satu kecerdasan manusia yang didominasi oleh kemampuan berpikir rasional dan logika. Dalam hal ini berkaitan dengan keterampilan bicara, kecerdasan akan ruang, kesadaran akan sesuatu yang tampak, dan penguasaan matematika. Kecerdasan intelektual adalah kemampuan (ability) kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2008).

### **Indikator kecerdasan intelektual**

Tujuh dimensi dalam kecerdasan intelektual adalah:

- a. Kecerdasan angka, merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat  
Kecerdasan angka Pemahaman verbal Kecepatan persepsi Penalaran induktif Penalaran deduktif Visualisasi spasial Daya ingat
- b. Pemahaman verbal, merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar
- c. Kecepatan persepsi, merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat
- d. Penalaran induktif, merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu
- e. Penalaran deduktif, merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument
- f. Visualisasi spesial, merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
- g. Daya ingat, merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu

## Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa (Goleman, 2005). Kecerdasan utama emosional terbagi ke dalam lima, yaitu.

- 1) Mengenali Emosi Diri (*Self Awareness*) merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat
- 2) Mengelola Emosi Diri (*Self Management*) merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan tercapainya sasaran, membantu individu pulih kembali dari tekanan emosi.
- 3) Motivasi diri (*Motivation*) kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
- 4) Empati (*Sosial Awarness*) kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyalurkan diri dengan berbagai tipe individu.
- 5) Membina hubungan (*Relation Management*) kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

## **Kecerdasan Spritual**

Kecerdasan spritual adalah kecerdasan yang kita gunakan untuk membuat kebaikan, kebenaran, keindahan, dan kasih sayang dalam kehidupan sehari-hari, keluarga, organisasi, dan institusi (Zohar & Marshall, 2007).

### **Nilai-nilai Kecerdasan Spritual**

Nilai-nilai dari kecerdasan spritual berdasarkan komponen-komponen dalam kecerdasan spritual yang dibutuhkan dalam dunia bisnis, yaitu.

#### a) Kejujuran

Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur. Ini merupakan hukum spritual dalam dunia usaha.

#### b) Keterbukaan

Merupakan sebuah hukum alam di dalam dunia usaha, logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka dia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.

#### c) Pengetahuan Diri

Merupakan elemen utama yang sangat dibutuhkan dalam kesuksesan seseorang. Kualitas hidup yang baik dapat dicapai jika seseorang tersebut dapat mengenali dirinya dengan baik.

#### d) Fokus pada Kontribusi

Seseorang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih fokus pada kontribusi.

#### e) Spiritualis Non Dogmatis

Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spritual dimana didalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

## **Kerangka Pikir**

Dalam melakukan penelitian ini maka penulis mengacu pada penelitian sebelumnya. Yang pertama yaitu oleh Pingkan Moniaga Tahun 2019 yang melakukan analisa pengaruh analisa pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut Kantor Pusat dengan diperoleh variabel kecerdasan emosional (EQ) tidak signifikan, variabel kecerdasan intelektual (IQ) dan variabel



kecerdasan spiritual signifikan. Dan terdapat pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Caludia Angelika Wijaya pada Tahun 2017 melakukan analisa pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di hotel “X”), dengan hasil analisa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara parsial dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hardiat pada tahun 2018 melakukan analisa pengaruh analisa pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan marketing PT Nasmoco Bahana Motor di Kota Yogyakarta dan diperoleh pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan intelektual (IQ) adalah salah satu kecerdasan manusia yang didominasi oleh kemampuan berpikir rasional dan logika. Dalam hal ini berkaitan dengan ketrampilan bicara, kecerdasan akan ruang, kesadaran akan sesuatu yang tampak, dan penguasaan matematika. Kecerdasan intelektual adalah kemampuan (ability) kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam merespon petunjuk dan informasi emosional yang dideteksi oleh orang tersebut. Orang-orang yang memahami emosi mereka sendiri dan mampu memahami emosi orang lain dapat bekerja lebih efektif dalam pekerjaan mereka.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang kita gunakan untuk membuat kebaikan, kebenaran, keindahan, dan kasih sayang dalam kehidupan sehari-hari, keluarga, organisasi, dan institusi. Berdasarkan uraian di atas maka penulis membentuk kerangka pemikiran sebagai dasar penelitian dengan gambar di bawah ini.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, Kuantitatif deskriptif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dan menjelaskan hubungan



antara variabel dengan menganalisis data numerik (angka) menggunakan metode statistik melalui pengujian hipotesa.

Metode penelitian kuantitatif disebut juga metode tradisional, positivistik, ilmiah dan metode discovery. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafah positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut juga metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru (Sugiyono, 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Analisis Data

**Table 1**  
**Hasil Prosentase Rekapitulasi Indikator-Indikator**

Variabel	Indikator Variabel	Jumlah Pertanyaan	Jumlah Skor	Jumlah Responden
Kecerdasan Intelektual	Kecerdasan Angka	2	308	36
	Pemahaman Verbal	2	294	
	Kecepatan Persepsi	1	148	
<b>Jumlah</b>		<b>5</b>	<b>750</b>	
Kecerdasan Emosional	Self Awareness	2	326	
	Self Management	2	320	
	Motivation	1	160	
<b>Jumlah</b>		<b>5</b>	<b>806</b>	
Kecerdasan Spiritual	Jujur	2	338	
	Pengetahuan Diri	2	312	
	Fokus pada Kontribusi	1	164	
<b>Jumlah</b>		<b>5</b>	<b>814</b>	

Sumber Data: *Diolah dengan SPSS, 25*

Untuk mengetahui tingkat persentase efektivitas dari implementasi Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan menggunakan rumus persentase sebagai berikut :

$$NP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

$$\% = \frac{\text{Jumlah Nilai yang Diperoleh}}{\text{Jumlah Item} \times \text{Skor} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$

1) Variabel Kecerdasan Intelektual

$$\% = \frac{750}{5 \times 5 \times 36} \times 100$$

$$\% = \frac{750}{900} \times 100$$

$$\% = 83,33$$

2) Variabel Kecerdasan Emosional

$$\% = \frac{806}{5 \times 5 \times 36} \times 100$$

$$\% = \frac{806}{900} \times 100$$

$$\% = 89,5$$

3) Variabel Kecerdasan Spiritual

$$\% = \frac{814}{5 \times 5 \times 18} \times 100$$

$$\% = \frac{814}{900} \times 100$$

$$\% = 90,4$$

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa tingkat pada setiap indikator Variabel Kecerdasan Intelektual sebesar 83,33%, pada indikator variable kecerdasan emosional sebesar 89,5%, sedangkan indikator pada variable kecerdasan spiritual sebesar 90,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase yang dicapai bila dikonfirmasi dengan klasifikasi yang telah ditentukan sebelumnya yaitu pada interval 70, 1 - 90% yang berarti efektif, maka dapat dikatakan bahwa implementasi Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, juga Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Gowa Hasanuddin tergolong efektif.

**b. Pembahasan**

Kecerdasan, intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual ini dapat menjadi sebuah solusi dalam menyempurnakan segala macam bentuk kecerdasan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan penelitian ini, maka di dapatkan hasil atau temuan yang dapat dijabarkan secara deskriptif sebagai berikut

### 1. Implementasi Kecerdasan Intelektual dalam meningkatkan kinerja karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan, PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gowa Hasanuddin, dengan sampel sejumlah 36 responden terdapat hasil diatas dari 5 item pernyataan yang mewakili variable kecerdasan intelektual menunjukkan bahwa nilai rata-rata presentasi sebesar 83% yang berarti bahwa Implementasi kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan masuk dalam kategori efektif, yang berarti dapat digunakan kembali.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh saudari Irna Ervita Sellah (2016), juga Anis Choirah (2013) berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh saudara Ahmad Alim Bachri (2016) dimana dalam hasil penelitian yang dilakukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh tdk signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan.

Hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap informan, mengenai perbedaan terkait dengan karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan intelektual dalam proses bekerja berlangsung, pertanyaan tersebut di tunjukan kepada pak deni dengan pertanyaan pertama, Bagaimana pendapat bapak terkait dengan karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan intelektual tinggi, beliauapun menjawab, " seseorang yang memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi, cenderung memiliki sifat individualis karna merasa bahwa karyawan tersebut percaya akan mampu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan baik ." (Deni, Informan 1).<sup>1</sup>

Dari hasil wawancara tersebut dapat kita deskripsikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi akan lebih bersikap individualis di karenakan ia mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan cepat dan tepattanpa perlu bantuan dari orang lain, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan intelektual yang rendah dapat lebih dididik lagi dngan tepat.

Fakta membuktikan bahwa kemampuan daya pikir akan menunjang sifat-sifat yang lebih baik, juga dilihat dari latar belakang Pendidikan yang telah ia jalani. Karyawan yang

---

<sup>1</sup> Hasil wawancara informan 1

memiliki tingkat kecerdasan intelektual juga akan mampu, memiliki sikap partisipai yang tinggi yang dapat memengaruhi tercapainya kinerja dengan maksimal.

Dalam Islam juga menjelaskan bahwasanya Allah menganugerahi hikmah pada seseorang yang mempunyai kecerdasan intelektual sebagaimana sebagaimana tercantum pada surat Al- Baqarah ayat 269, yaitu :

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

Terjemahnya:

“Allah menganugerahkan al-Hikmah (kefahaman yang dalam tentang al- Qur’an dan as-Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barang siapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah).

Ayat diatas, menurut pandangan Ahli Tafsir Quraish Shihab yaitu “Dia memberi sifat bijak, berupa kebenaran dalam setiap perkataan dan perbuatan, kepada siapa saja yang dikehendaki-Nya. Orang yang diberikan itu sesungguhnya telah memperoleh kebaikan dan kebijakan yang sangat banyak. Sebab, dengan sifat bijak, urusan dunia dan akhirat menjadi teratur. Hanya orang-orang yang berakal sehatlah yang mampu memetik pelajaran dan nasihat al-Qur’ân. Sebab akal sehat dapat mengetahui kebenaran hakiki tanpa dipengaruhi hawa nafsu”.

Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan yang berhubungan langsung dengan proses kognitif seperti dalam hal berfikir dan menilai juga mempertimbangkan sesuatu yang berhubungan dengan strategi dalam pemecahan masalah dengan menggunakan kemampuan logika, sehingga para karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi mampu untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan juga tepat sesuai dengan kemampuan daya pikir yang dimiliki dengan strategi pemecahan masalah.

## 2. Implementasi Kecerdasan Emosional dalam meningkatkan kinerja karyawan

Data hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan, PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gowa Hasanuddin, dengan sampel sejumlah 36 responden terdapat hasil diatas dari 5 item pernyataan yang mewakili variable kecerdasan emosional

menunjukkan bahwa nilai rata-rata presentasi sebesar 89,5% yang berarti bahwa Implementasi kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan masuk dalam kategori efektif, yang berarti dapat digunakan kembali.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh saudari Siti Aisah Osro (2018) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang”.

Dari data hasil penelitian dapat mendeskripsikan bahwa kecerdasan emosional yang terdiri dari mengenali emosi diri, mengelola emosi, motivasi, empati dan membina hubungan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 44,7%,

Penelitian ini juga selaras dengan hasil yang di peroleh dari saudara suharsono (2002: 120), dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya penemuan konsep EQ telah mengubah pola pikir para praktisi sumber daya manusia, bahwa keberhasilan dalam bekerja bukan semata-mata hanya didasari pada kecerdasan intelektual semata yang diukur dengan IQ yang tinggi melainkan dengan adanya peran kecerdasan emosional EQ didalamnya sama pentingnya dengan kecerdasan intelektual (IQ), EQ memberi kita kesadaran dalam memahami perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain.

Demikian pula dari hasil tersebut didukung saat dalam wawancara bersama informan mengenai perbedaan antara karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional saat proses bekerja berjalan, pertanyaan tersebut ditujukan pada informan kedua dalam hal ini ibu nurlindah, Adapun pertanyaan yang di tujukan yaitu, bagaiman pendapat ibu terkait dengan kinerja karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, beliauapun menjawab:

“Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional cenderung memiliki kemampuan yang biasa-biasa aja tapi dia mau untuk menjaga komunikasi dengan orang lain walaupun kinerjanya agak sedikit lambat dari orang yang berintelektual akan tetapi seseorang yang selalu menjaga komunikasi dan kerja sama dengan rekan kerja akan dapat lebih memaksimalkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Karena dengan adanya kerja sama secara tim dengan baik (manage) intensitas pekerjaan yang banyak pun menjadi ringan dan dapat teratasi dengan baik dan cepat”

Islam juga menjelaskan bahwasanya seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional dapat memperoleh pengetahuan untuk mensejahterahkan kualitas kehidupannya sebagaimana terdapat pada surat Al-Hajj ayat 46, yaitu:

Allah SWT Berfirman dalam surat Al-Hajj:

أَفَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَتَكُونَ لَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ بِهَا أَوْ آذَانٌ يَسْمَعُونَ بِهَا فَإِنَّهَا لَا تَعْمَى الْأَبْصَارُ وَلَكِنْ تَعْمَى الْقُلُوبَ  
الَّتِي فِي الصُّدُورِ

Terjemahnya:

“Maka apakah mereka tidak berjalan di muka bumi, lalu mereka mempunyai hati yang dengan itu mereka dapat memahami atau mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar? Karena sesungguhnya bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang buta, ialah hati yang di dalam dada.” (Q.S. 22: 46)<sup>2</sup>

Ayat di atas, menurut ahli tafsir Jalalayn yaitu (Maka apakah mereka tidak berjalan) mereka orang-orang kafir Mekah itu (di muka bumi, lalu mereka mempunyai hati yang dengan itu mereka dapat memahami) apa yang telah menimpa orang-orang yang mendustakan sebelum mereka (atau mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar?) berita-berita tentang dibinasakannya mereka dan hancurnya negeri-negeri tempat tinggal mereka, oleh sebab itu mereka mengambil pelajaran darinya. (Karena sesungguhnya) kisah yang sesungguhnya (bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang buta ialah hati yang di dalam dada) kalimat ayat ini berfungsi mengukuhkan makna sebelumnya.”

### 3. Implementasi Kecerdasan Spritual dalam meningkatkan kinerja karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan, PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gowa Hasanuddin, dengan sampel sejumlah 36 responden terdapat hasil diatas dari 5 item pernyataan yang mewakili variable kecerdasan intelektual menunjukkan bahwa nilai rata-rata presentasi sebesar 90,4% yang berarti bahwa Implementasi kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan masuk dalam kategori efektif, yang berarti dapat digunakan kembali

Penelitian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu, dimana Kecerdasan spritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa

---

<sup>2</sup> Al-Qurán dan Terjemahan Agama RI (Jakarta, Wali,2012). Qs. Al-Hajj:46

semakin tinggi pemberian kecerdasan spiritual secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya. Hasil penelitian, kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan STAIN Kudus dan UNISNU Jepara. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan spiritual karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan<sup>3</sup>.

Spiritualitas di tempat kerja berkontribusi nyata terhadap konstruk perilaku kerja individu seperti menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, memunculkan keterlibatan yang lebih terhadap pekerjaan, memperkecil intensitas keluarnya individu dari pekerjaan dan meningkatkan *selfesteem* dalam diri.<sup>4</sup> dengan adanya spiritualitas di tempat kerja dapat menumbuhkan harapan baru terhadap perbaikan moral, etika, nilai, kreativitas, produktivitas dan sikap kerja karyawan.

Dengan demikian dapat di deskripsikan bahwa kecerdasan spiritual merupakan alat dalam menyaring sesuatu hal-hal yang dapat dilakukan maupun tidak, dengan dilandasi berdasarkan iman serta akhlak dari para karyawan, dengan adanya kecerdasan spiritual yang digunakan oleh para karyawan akan mampu menjadikan semua hal dalam kehidupan untuk melakukan suatu nilai kebenaran. Suatu perusahaan akan maju dan berhasil itu juga tergantung pada factor sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Dengan adanya kecerdasan spiritual di dalam diri karyawan akan membawa dampak pada sikap kinerja karyawan, dikarenakan kecerdasan spiritual mampu menghindarkan atau mencegah, hal-hal yang dapat menyebabkan karyawan, melanggar SOP yang telah ditetapkan, dengan kecerdasan spiritual pula karyawan dapat menyadari bahwa segala pekerjaan dan pengambilan keputusan yang di ambil akan dipertanggung jawabkan kepada banyak pihak, dan tentunya pada sang pencipta.

## KESIMPULAN

---

<sup>3</sup> Husnurrosyidah Dan Anita R. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Pemahaman Akuntansi Syariah dan Kecerdasan Adversitas Sebagai Variabel Mediasi, Jurnal Ekonomi Syariah Vol. 3, No. 2, (2018)

<sup>4</sup> Milliman J, Czaplewski, Andrew J, Ferguson J. 2003. *Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment*. *Journal of Organizational Management*. 16 (4):426-447.



Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP. Gowa Hasanuddin yang telah dibahas serta pengujian statistik yang dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan intelektual dalam merespon kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kinerja pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP. Gowa Hasanuddin dengan beberapa indikator pada tingkat efektif dengan presentase sebesar 83,33%, dikatakan efektif sehingga para karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gowa Hasanuddin, dapat mengimplementasikan dengan baik, kecerdasan intelektual dalam meningkatkan kinerja.
2. Kecerdasan emosional dalam merespon kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kinerja pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP. Gowa Hasanuddin dengan beberapa indikator pada tingkat efektif dengan presentase sebesar 89,5%, dikatakan efektif, karna para karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gowa Hasanuddin, dapat mengimplementasikan dengan baik, kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja.
3. Kecerdasan spritual dalam merespon kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kinerja pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP. Gowa Hasanuddin dengan beberapa indikator pada tingkat sangat efektif dengan presentase sebesar 90,4%, dikatakan sangat efektif, karna para karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gowa Hasanuddin, dapat mengimplementasikan dengan baik, kecerdasan spritual dalam meningkatkan kinerja.

### **Saran**

Tanpa mengurangi rasa hormat kepada pihak akademik, pihak PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gowa Hasanuddin, dan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, maka penulis menyampaikan saran-saran:

- a. Bagi PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gowa Hasanuddin

PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gowa Hasanuddin disarankan Mempertahankan dan meningkatkan kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan oleh bank untuk meningkatkan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual agar kinerja karyawan menjadi semakin baik

- b. Bagi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar (UINAM)

Analisis ini merupakan temuan pertama yang dilakukan oleh peneliti dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar temuan ini menjadikan referensi dan

sumber keilmuan bagi pihak akademik. Karena dalam dunia perbankan semua variabel yang di angkat dalam penelitian ini menjadi penting untuk dipraktikkan terkhusus untuk pengembangan kinerja karyawan dalam dunia perbankan syariah.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Implementasi yang meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya memperhatikan variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Tentu masih banyak faktor lain yang mempengaruhi. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya menggunakan faktor lain yang belum dipakai dalam penelitian ini agar penelitian semakin berkembang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M.R., Anita, R., dan Anugerah, R. Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1): 121-141. (2016)
- Abdul Wahid Hasan. 'Aplikasi Strategi dan Model Kecerdasan Spiritualitas (SQ) Rasulullah dimasa kini (Yogyakarta: Bangun Tapan, 2006), h. 27.
- Agus, Putu. Erick. S.W. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali Jagaditha: *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(1), 12-26 (2017)
- Al-Qurán dan Terjemahan Agama RI (Jakarta, Wali,2012).
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Cetakan keenam. Bandung: PT. Refka Aditama 2012). h.9.
- Bashir, U. dan M. I.Ramay "Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan". (*International Journal of Marketing Studies*2010). h. 122-126.
- Data statistik perbankan Syariah 2021.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2016), h.3.
- Goleman, *Emotional Intelligence*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.2003)
- GolemanD. *Emotioanalintelegence*. (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama 2005), h.512

- Husnurrosyidah Dan Anita R. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Pemahaman Akuntansi Syariah dan Kecerdasan Adversitas Sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal Ekonomi Syariah* Vol. 3, No. 2, (2018)
- H. Ali Hardana. Manajemen Sumber Daya Insani. *AL-MASHARIF* Vol. 3, No. 1, (2015).
- Ilham, Manajemen Sumber Daya Insani, (Pustaka almada, Makassar, 2020) h. 39-40
- Ilham. Siknifikansi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di kota Makassar. *AL-MASHRAFIYAH, Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah* Vol. 1, No. 1 (2017) 14-31.
- Moheriono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kmpetensi. (Surabaya: Ghalia Indonesia2010). h.63
- Muhammad. Manajemen Bank Syariah. (Yogyakarta: UPP AMPYKPN 2005)
- Nikolaou, I. dan I. Tsaousis. EmotionalIntelligence in Workplace: Exploring Its Effects on Occupational Stress and Organizational Commitment. (*The International Journal of Organizational Analysis*, 2002), h. 327-342.
- Novi Widyanti Ula. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Devisi Produksi PT. *IKSG Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* Vol. 8 No. 2 (2020).
- Nuraeni Gani. Determian Kinerja Karyawan Bank Sulselbar Syariah. *AL-MASHRAFIYAH: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah* Vol. 2, No. 1 (2018).
- Nurfaidah. Pengendalian Perilaku, dan Pengendalian Individual Terhadap Kinerja Auditor Internal Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar. *AL-MASHRAFIYAH: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah* Vol. 2, No. 1 (2018).
- Robbins, S. and Judge 'Perilaku Organisasi', (Jakarta: Salemba, 2008), h.335.
- Sedarmayanti. (Manajemen Sumber Daya Manusia 2011), h. 260.
- Sugiyono. 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D'. (ALphabeta Bandung 2019) h.52
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. (Bandung: Alfabeta, CV. (2017), h.194.

- Sugiyono. Metode penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R dan D). (Alfabeta. Bandung, 2016), h. 13.
- Sukidi. 'Rahasia Sukses Hidup Bahagia Kecerdasan Spiritual: Mengapa SQ Lebih Penting Daripada IQ dan EQ'. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), h. 94.
- Sunarti. Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM. Jurnal Administrasi Bisnis 2015, Vol.29, No.1.
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2021
- Widana. Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), Kecerdasan Sosial, Etika Profesi, Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor. JOM Fekon, Jurnal Nasional Terakreditasi DIKTI Vol. 4 No. 1 (2017)
- Wirawan. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian. (Jakarta: Salemba Empat 2009). h.5.
- Zohar & Marshall. 'SQ: spiritual intelligence the ultimate intelligence'. Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk. Bandung: (Penerbit Mizan Media Utama, 2007).