

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN SPIRITUAL TERHADAP
KINERJA PERAWAT TEMPORER DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Febry Rosady ¹,

Management Departement
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
febryrosady@gmail.com

Siswoyo Haryono ²,

Management Departement
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Profsis90@yahoo.com

Nur Yakin ³,

Management Departement
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
nuryakin@umy.ac.id

Abstrack

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Temporer Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Berau). Responden pada penelitian ini adalah 129 perawat temporer yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Rivai di Kabupaten Berau tahun 2017. Teknik analisis yang di gunakan adalah *Structural Eequation Modelling* dengan bantuan program AMOS versi 21.0 sebagai alat analisis.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: 1) *Kecerdasan Emosi* dan *Kecerdasan Spiritual* memiliki pengaruh terhadap *Komitmen Organisasi*, 2) *Komitmen Organisasi* berpengaruh positif terhadap *Kinerja Perawat*, 3). *Kecerdasan Emosi* berpengaruh positif terhadap *Kinerja Perawat* dan *Kecerdasan Spiritual* berpengaruh terhadap *Kinerja Perawat* melalui komitmen organisasi. Penelitian ini juga menghasilkan: 1) Untuk meningkatkan kinerja perawat temporer maka manajemen harus lebih memperhatikan indikator Komitmen Organisasi ketiga, 2) Untuk meningkatkan kinerja perawat juga meningkatkan indikator Kecerdasan emosi pertama.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Perawat.*

PENDAHULUAN

Pada umumnya tenaga kesehatan memiliki peran yang sangat penting dalam memenuhi harapan masyarakat, terutama terkait dengan masalah kesehatan yang cenderung susah di pecahkan. Dimana di era saat ini sangat di butuhkan tenaga kesehatan yang terampil dan memiliki kompetensi yang tinggi di bidangnya. Sehingga permasalahan-permasalahan yang ada teratasi dengan baik. Namun pada saat ini masih banyak tenaga kesehatan khususnya perawat yang memiliki kinerja kurang baik, yang menyebabkan munculnya persepsi negative masyarakat terhadap tenaga kesehatan khususnya perawat dan instansi keehatan terkait.

Fenomena tersebut terjadi karena kurangnya rasa tanggung jawab, ketulusan, keihlasan, kesadaran diri, serta profesionalitas perawat dalam melayani masyarakat. Aspek-aspek tersebut nantinya akan berkaitan dengan tingkat kecerdasan emosional dan spiritualitas para perawat, dimana kecerdasan emosional dan spiritual memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang kinerja tenaga kesehatan. Ketika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka tenaga kesehatan tersebut akan mampu menyelesaikan masalah yang di hadapinya. Begitu juga ketika seseorang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi maka seseorang tersebut akan memiliki kesadaran diri dan ketulusan hati yang baik pula. Sehingga ketika kedua aspek kecerdasan tersebut ada di dalam diri seseorang, maka akan mendorong peningkatan kinerja dan komitmennya terhadap organisasi. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Ling Ma *et. al* (2013), karyawan dengan kinerja yang tinggi tidak hanya aktif memecahkan masalah tapi juga senang bekerja dengan kolega lainnya. Artinya bila kecerdasan emosionalnya seseorang baik maka kinerja seseorang di lingkungan organisasinya juga berpengaruh baik. Selain itu juga kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Adey dan Bahari, 2010; Efendi dan Sutanto, 2013). Begitu juga pernyataan Ghazali (2002) menyebutkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, yang artinya secara tidak langsung mempengaruhi produktifitas.

Selain dari aspek kecerdasan, komitmen organisasi menjadi faktor penentu tingkat kinerja yang di hasilkan oleh perawat. Dimana menurut Robbins (2003) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Ketika seseorang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka seseorang akan bersikap loyal dengan melakukan berbagai upaya untuk keberhasilan organisasi sehingga akan berdampak terhadap produktifitas tenaga kesehatan. Pernyataan tersebut sejalan

dengan penelitian Fitriastuti (2013), yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Menurut Albanese (1981) kinerja berkaitan dengan perilaku-perilaku karyawan yang diungkapkan pada pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan, termasuk didalamnya berkaitan dengan aspek sosialisasi, pelatihan, motivasi dan minat-minat individu. Selanjutnya Gibson et al. (1996) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Terdapat beberapa indikator yang telah dikembangkan Mathis dan Jackson (2002) untuk mengukur prestasi kinerja karyawan, diantaranya: 1) Kualitas output, 2) Kuantitas output, 3) Jangka waktu output, 4) Kehadiran di tempat kerja, dan 5) Kooperatif.

Kecerdasan Emosional

Goleman (2001) menjaskan kecerdasan emosi sebagai suatu kecerdasan yang merujuk pada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Studi lain mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi merupakan suatu kemampuan untuk melihat, mengamati, mengenali bahkan mempertanyakan tentang diri sendiri kata kunci untuk mengendalikan diri nafsu dan emosi adalah pengetahuan tentang diri sendiri (Suharsono, 2005).

Goleman (2001) mengungkapkan bahwa terdapat lima unsur pokok yang mendasari kecerdasan emosional seseorang, diantaranya: 1) Kesadaran diri, 2) Pengaturan diri, 3) Motivasi, 4) Empati, dan 5) Keterampilan sosial.

Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall (2000) mengartikan 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 yang lain. Selain itu Zohar dan Marshall (2000) juga mengungkapkan seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi cenderung menjadi seorang pemimpin yang penuh pengabdian, bertanggung jawab untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi dan bisa memberi inspirasi kepada orang lain.

selanjutnya menurut Agustian (2003) kecerdasan spiritual akan mendorong terbentuknya lima sikap positif, diantaranya: 1) Integritas atau kejujuran, 2) Energi atau semangat, 3) Wisdom atau kebijaksanaan, dan 4) Keberanian mengambil keputusan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi di definisikan sebagai salah satu sikap yang mencerminkan perasaan senang dan tidak senang pada organisasi di tempat bekerja (Robbins, 2003). Terdapat tiga komponen terkait dengan komitmen organisasi yang di paparkan Meyer dan Allen (1993), dimana komponen-komponen itu terdiri dari: 1) *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi, 2) *Continuance Commitment*, yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu, 3) *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dan Komitmen Organisasi

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengelola emosi dalam menghadapi suatu masalah, sehingga masalah tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Kondisi ini diartikan bahwa seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan menghasilkan kinerja optimal dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Pernyataan ini juga di ungkapkan Ling Ma *et. al.*, (2013), dimana karyawan dengan kinerja yang tinggi tidak hanya aktif memecahkan masalah tapi juga senang bekerja dengan kolega lainnya. artinya bila seseorang memiliki kecerdasan emosionalnya yang baik maka kinerja seseorang di lingkungan organisasinya juga berpengaruh baik.

H₁: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja.

Studi lain juga mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Adey dan Bahari, 2010; Efendi dan Sutanto, 2013).

H₂: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja dan Komitmen Organisasi

Seseorang dengan kecerdasan spiritual yang tinggi akan memiliki sikap integritas yang tinggi, bijaksana, ikhlas, dan bertanggung jawab dalam menjalankan segala tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, sikap positif tersebut akan berpengaruh terhadap kualitas kerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan Ghozali (2002) dalam penelitiannya membuktikan bahwa religiusitas

berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, yang artinya secara tidak langsung mempengaruhi produktifitas.

H₃: Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja.

H₄: Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki ikatan emosional yang tinggi pula dengan merasa menjadi bagian dari organisasi, selain itu seseorang akan memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap bertahan ketika menghadapi suatu kondisi yang sulit di dalam organisasi. Sehingga seseorang tersebut akan melakukan berbagai upaya demi mengoptimalkan kinerja organisasi, maka hal ini akan sejalan dengan produktivitas yang dihasilkan. Beberapa studi yang memperkuat pernyataan tersebut (Ghozali, 2002; dan Fitriastuti, 2013).

H₅: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Sampel yang di gunakan pada penelitian ini yaitu para perawat temporer yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Berau. Dimana di dalam pengumpulan data penelitian menggunakan model survei dan teknik *purposive sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. Selanjutnya pada tahap akhir penelitian, peneliti menggunakan aplikasi AMOS versi 21.0 sebagai alat analisa data.

Menurut Gibson et al. (1996) kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Variabel ini menggunakan lima (5) indikator yang telah di kembangkan oleh Mathis dan Jackson (2002)

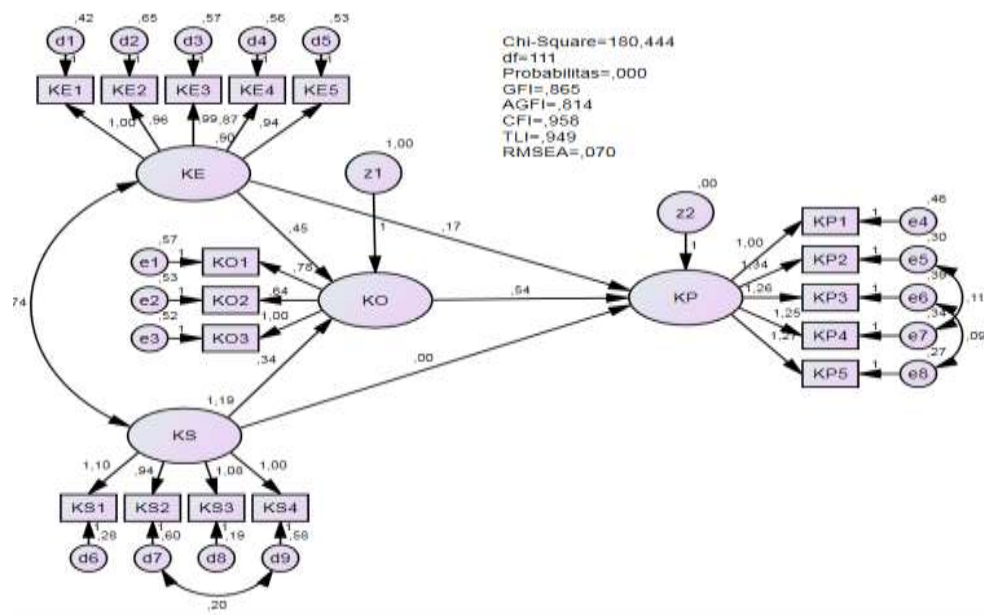
Goleman (2001) menjaskan kecerdasan emosi sebagai suatu kecerdasan yang merujuk pada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Variabel ini menggunakan lima (5) indikator yang telah di kembangkan oleh Goleman (2001).

Zohar dan Marshall (2000) mengartikan 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 yang lain. Variabel ini menggunakan empat (4) indikator yang telah di kembangkan oleh Agustian (2003).

Komitmen organisasi di definisikan sebagai salah satu sikap yang mencerminkan perasaan senang dan tidak senang pada organisasi di tempat bekerja (Robbins, 2003). Terdapat tiga komponen indikator terkait dengan komitmen organisasi yang di paparkan Meyer dan Allen (1993).

HASIL DAN PEMBAHASAN



Sumber: Data diolah 2017

Gambar 1. Full Model SEM

Table 1. Hasil Uji Hipotesis

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
Komitmen Organisasi<--- Kecerdasan Emosi	.344	.166	2.715	.007	Signifikan
Komitmen Organisasi<--- Kecerdasan Spiritual	.297	.142	2.383	.017	Signifikan
Kinerja Perawat<--- Kecerdasan spiritual	.000	.052	.005	.996	Tidak Signifikan
Kinerja Perawat<--- Komitmen Organisasi	.870	.071	7.624	***	Signifikan
Kinerja Perawat<--- Kecerdasan Emosi	.211	.066	2.605	.009	Signifikan

Sumber: Data diolah 2017

Table 2. Hasil Uji *Standardized Direct Effect*

Variabel	Kecerdasan Spiritual	Kecerdasan Emosi	Komitmen Organisasi	Kinerja Perawat
Komitmen Organisasi	.297	.344	.000	.000
Kinerja Perawat	.000	.211	.870	.000

Sumber: Data diolah 2017

Hasil Uji *Standardized Indirect Effect*

Variabel	Kecerdasan Spiritual	Kecerdasan Emosi	Komitmen Organisasi	Kinerja Perawat
Komitmen Organisasi	.000	.000	.000	.000
Kinerja Perawat	.259	.299	.000	.000

Sumber: Data diolah 2017

Pengujian Hipotesis Pertama

Dari Tabel di atas, diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,007 yang memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R sebesar 2,715 yang memenuhi syarat $> 1,96$. Dengan demikian hipotesis pertama **diterima**.

Pengujian Hipotesis Kedua

Dari Tabel di atas, diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,017 yang memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R sebesar 2,383 yang memenuhi syarat $> 1,96$. Dengan demikian hipotesis kedua **diterima**.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Dari Tabel di atas, diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,996 yang tidak memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R sebesar 0,005 yang tidak memenuhi syarat $> 1,96$. Dengan demikian hipotesis ketiga **ditolak**.

Pengujian Hipotesis Keempat

Dari Tabel di atas, diperoleh nilai probabilitas sebesar *** yang memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R sebesar 7,624 yang memenuhi syarat $> 1,96$. Dengan demikian hipotesis keempat **diterima**.

Pengujian Hipotesis Kelima

Dari Tabel di atas, diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,009 yang memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R sebesar 2,605 yang memenuhi syarat $> 1,96$. Dengan demikian hipotesis kelima **diterima**.

Pembahasan

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada pengujian hipotesis sebelumnya, ditemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja akan tetapi harus melalui komitmen organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa seseorang yang membawa makna spiritualitas dalam kerjanya akan merasakan hidup dan pekerjaannya pun lebih memiliki arti yang nantinya akan membentuk suatu komitmen organisasi yang kuat. Terbentuknya komitmen organisasi inilah yang

akan mendorong serta memotivasi individu untuk melakukan berbagai upaya untuk kemajuan organisasi. Hal ini mengindikasikan adanya perubahan terhadap kinerja seseorang ketika usaha yang dilakukan tersebut menghasilkan hasil yang positif.

Selain itu kinerja individu juga dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat mengelola emosi dan mampu menyelesaikan segala masalah yang dihadapinya. Dalam hal ini, ketika seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja, maka tidak menutup kemungkinan seseorang tersebut akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Kedua aspek kecerdasan ini juga berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi seseorang. Ketika seorang individu memiliki kecerdasan spiritual maupun kecerdasan emosional yang tinggi akan membentuk suatu sikap positif, dimana individu tersebut akan memiliki integritas yang tinggi, bertanggung jawab, dan ikhlas serta mampu menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dalam hal ini sikap positif tersebut tentunya akan menghasilkan suatu komitmen individu yang kuat terhadap organisasi tempat dia bekerja.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu. Begitu juga kecerdasan spiritual memiliki pengaruh terhadap kinerja akan tetapi harus melalui komitmen organisasi. Selain itu ditemukan bahwa kecerdasan emosional maupun kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan terakhir ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

SARAN

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dilakukan pengembangan terhadap variabel maupun indikator penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih inovatif dan tidak harus terpaku pada responden yang sejenis. Selain itu, diharapkan juga penelitian selanjutnya bisa menerapkan dan mengembangkan model penelitian sekarang ini dengan mensinergikan fenomena atau fakta yang terjadi pada perkembangan lingkungan organisasi saat ini.

Daftar Pustaka

- Agustian, Ary Ginanjar. 2003. *Rahasia Sukses Membangkitkan Esq Power: Sebuah Inner Journey Melalui Al Ihsan*. Jakarta:Arga.
- Fitriastuti, Triana. 2013. Jurnal Dinamika Manajemen, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan”, Vol. 4, No. 2, 2013.
- Goleman, D. 2001. *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2002. Jurnal Bisnis strategi, “Pengaruh Religiolitas Terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas”. Vol. 9/Juli/Th.VII.
- Ling Ma *et. al.* 2013. “Research On The Relationship among Enterprise Employee’s Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Performance”. Applied Mechanic and Material Vols. 411 – 414.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: salemba empat.
- Meyer, J and N. Allen. 1984. Testing the “side bet theory” of organizational commitment : Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology* 69 : 372-378.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Organization Behaviour: Concept, Controversies, Applications*. Seventh Edition. Prentice Hall Inc.
- Suharsono. 2005. *Melejitkan IQ, IE dan IS*. Jakarta: insiasi press.
- Zohar, Danahdan Ian Marshall. 2000. *SQ: Kecerdasan Spiritual*. Bandung: PT Mizan Pustaka.