

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional ( $X_1$ ), kecerdasan spiritual ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di BMT Trenggalek. Peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan menyebarkan 33 kuesioner yang disebar kepada karyawan di BMT Trenggalek. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

#### **A. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di BMT Trenggalek**

Hasil pengujian pada variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek. Berdasarkan analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini, bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek. Artinya jika kecerdasan emosional mengalami kenaikan maka kinerja karyawan di BMT Trenggalek juga akan mengalami kenaikan dan begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan teori dari Wirawan yang menyatakan bahwa kinerja karyawan ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya.<sup>104</sup> Kemampuan yang dimaksud dalam hal ini adalah kecerdasan emosional. Semakin baik kemampuan seseorang

---

<sup>104</sup>Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia; Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian; Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan*, hal 167.

yaitu salah satunya kecerdasan emosional maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Wirawan juga mengungkapkan bahwa faktor internal merupakan faktor yang menentukan kinerja karyawan, jadi dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi faktor-faktor internal karyawan yaitu kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah faktor-faktor tersebut makin rendah pula kinerjanya.<sup>105</sup> Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatan kecerdasan emosional karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung secara konsisten penelitian Fitriastuti yang memperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan. Hal itu dikarenakan, kesadaran diri yang semakin baik membuat karyawan akan cenderung berperilaku sesuai dengan standar organisasi, sehingga pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik.<sup>106</sup>

Penelitian yang dilakukan Supriyanto dan Troena juga memberikan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Meningkatnya kecerdasan emosional akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Kecerdasan emosional yang meningkat memberikan kemudahan dalam menjalankan profesinya secara bermakna, sehingga berdampak besar terhadap peningkatan kinerja manajer perbankan

---

<sup>105</sup>Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, hal. 53.

<sup>106</sup>Triana Fitriastuti, 2013, *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan*, Vol. 4, No. 2.

syariah di Malang. Kemampuan manajer dalam mengelola kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi dan empati yang merupakan bagian dari kecerdasan emosional adalah berperan penting dalam peningkatan kinerja.<sup>107</sup>

## **B. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan di BMT Trenggalek**

Hasil pengujian pada variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek. Berdasarkan analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini, bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek. Artinya jika kecerdasan spiritual mengalami kenaikan maka kinerja karyawan di BMT Trenggalek juga akan mengalami kenaikan dan begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan teori dari Zohar dan Marshall bahwa kecerdasan spiritual digunakan untuk mencapai perkembangan diri yang lebih utuh karena kita memiliki potensi. Kecerdasan spiritual digunakan untuk menjadi kreatif, menjadi luwes, berwawasan luas, atau spontan secara kreatif.<sup>108</sup> Dalam hal ini yang akan di capai apabila kecerdasan spiritualnya baik yaitu akan mencapai perkembangan seperti diatas kemudian pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Teori tersebut berbanding lurus dengan hasil penelitian yang dilakukan yaitu kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>107</sup>Achmad Sani Supriyanto, dan Eka Afnan Troena, 2012, *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syariah Kota Malang)*, Vol.10, No. 4.

<sup>108</sup>Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ : Kecerdasan Spritual*, hal. 12.

Hasil penelitian ini mendukung secara konsisten penelitian Sholiha bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP An-Nur Balulawang Malang. Yang mana kecerdasan spiritual lebih mendominasi mempengaruhi kinerja guru SMP An-Nur Balulawang Malang.<sup>109</sup>

Hasil penelitian sejenis yaitu penelitian Supriyanto dan Troena yang menghasilkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja manajer. Semakin meningkat kecerdasan spiritual manajer, maka kinerja yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan. Kecerdasan spiritual yang tinggi memberikan kemudahan manajer dalam menjalankan profesinya secara bermakna, sehingga berdampak besar terhadap peningkatan kinerja manajer perbankan syariah di Malang. Kecerdasan spiritual mutlak diperlukan oleh manajer, karena dengan berbekal kecerdasan spiritual yang baik maka tingkah laku dan perilaku pimpinan secara otomatis akan terkontrol dan terhindar dari perbuatan yang tercela.<sup>110</sup> hal yang serupa jika kecerdasan spiritual karyawan di BMT Trenggalek meningkat maka kinerjanya juga akan mengalami peningkatan. Karena kecerdasan spiritual menyangkut dengan perilaku karyawan, ketika perilaku didasarkan kecerdasan spiritual yang baik maka hasil kerja karyawan ataupun kinerja juga akan baik.

---

<sup>109</sup>Milatus Sholiha, 2017, *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang Malang*, Vol. 7, No. 17.

<sup>110</sup>Achmad Sani Supriyanto, dan Eka Afnan Troena, 2012, *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syariah Kota Malang)*, Vol.10, No. 4.

### **C. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BMT Trenggalek**

Hasil pengujian pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek. Berdasarkan analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek. Artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan di BMT Trenggalek juga akan mengalami kenaikan dan begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan teori dari Siswanto dan Sucipto bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau cara pekerjaan dilakukan di tempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi.<sup>111</sup> Jadi, ketika cara melakukan pekerjaannya baik atau budaya yang ada di organisasi tersebut baik maka akan memberikan hasil kerja yang baik pula.

Tobari mengungkapkan budaya organisasi adalah kumpulan kebiasaan, nilai, kebijaksanaan, kepercayaan, sikap yang mudah diserap untuk segala sesuatu yang dikerjakan dan dipikirkan dalam suatu organisasi. Ada dua hal pokok yang perlu diperhatikan menurut definisi ini yaitu bahwa budaya organisasi tidak hanya dalam bentuk kebiasaan, nilai dan kepercayaan akan tetapi termasuk apa yang dikerjakan dan apa yang dipikirkan.<sup>112</sup> Jadi

---

<sup>111</sup>Siswanto & Agus Sucipto, *Teori dan Perilaku Organisasi Tinjauan Integratif*, (UIN Malang Press : Malang, 2008), hal. 141.

<sup>112</sup>Tobari, *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*, hal. 46-47.

budaya organisasi tidak hanya berupa kebiasaan akan tetapi budaya organisasi adalah tentang apa yang dikerjakan oleh karyawan.

Hasil penelitian mendukung secara konsisten penelitian yang dilakukan oleh Sulistyaningsih bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang kuat dan kecenderungannya turun terhadap Kinerja Karyawan kemungkinan disebabkan karena ketika karyawan bekerja mereka terpengaruh budaya organisasi di instansinya. Di mana ketika budaya organisasi yang berlaku kurang memotivasi atau mendukung karyawan, maka kinerja mereka akan menurun.<sup>113</sup> Di BMT Trenggalek juga demikian, ketika budaya organisasi baik maka kinerja karyawan juga akan baik karena kinerja karyawan akan mengikuti budaya yang ada di dalam organisasi tempat bekerja.

#### **D. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BMT Trenggalek**

Hasil pengujian pada variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek. Berdasarkan analisa dan uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini, bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek. Artinya jika kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi mengalami kenaikan maka kinerja

---

<sup>113</sup>Sulistyaningsih, dkk, 2012, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Vol. 6, No. 2.

karyawan di BMT Trenggalek juga akan mengalami kenaikan dan begitupun sebaliknya.

Sebagaimana teori Wirawan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu faktor internal karyawan, internal organisasi dan eksternal organisasi.<sup>114</sup> Demikian juga kinerja karyawan di BMT Trenggalek, tidak hanya di pengaruhi oleh faktor internal karyawan yakni kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, akan tetapi juga dipengaruhi oleh internal organisasi yaitu budaya organisasi. Anantara ketiga variabel tersebut sama-sama di perlukan sebuah perusahaan salah satunya lembaga BMT di Trenggalek dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian Purady juga memberikan hasil yang serupa yaitu kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>115</sup> Yang mana ketiganya juga termasuk dalam faktor internal karyawan dan internal organisasi. Jadi benar bahwa faktor tersebut sangat diperlukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

---

<sup>114</sup>Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, hal. 53.

<sup>115</sup>Rudiyanto Purady, 2016, *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah*, Vol. 4, No. 3.