

**KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA DENGAN JOB BURNOUT
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(PADA PABRIK GULA KEBONAGUNG MALANG)**

M. Rihal Irsyada

Lembaga Pengkajian Bisnis dan Kewirausahaan
Email: Mrihal1995@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pengaruhnya terhadap kinerja dengan job burnout sebagai variabel intervening pada pabrik gula kebonagung Malang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap job burnout, sedangkan kecerdasan spiritual tidak. kecerdasan emosional dan job burnout berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PG. Kebonagung Malang, sedangkan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Adapun job burnout mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PG. Kebonagung Malang.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasaan Spiritual, *Job Burnout*, Kinerja, dan Karyawan.

Abstract

This research is intend to know and analyse the influence of emotional and spiritual quotient to the performance the number of workers, by using "job burnout" as intervening variabel at "Kebon Agung" sugar factory Malang. Sampling technique used in this research is "proportionate stratified random sampling" , Data analysis technique that used is path Analysis by using SPSS 25 version. Based on Data Analysis result show that emotional quotient influence to the job burnout, whereas spiritual quotient is not. Emotional quotient and job burnout have a direct influence to the number of workers performance at "Kebon Agung" Sugar factory Malang. whereas spiritual quotient don't have a direct influence to the workers. and job burnout have flirtation capable influence of emotional and spiritual quotient to the workers performance of kebon agung sugar factory Malang.

Keywords : *Emotional quotient, spiritual quotient, Job burnout, performance, and workers.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang sangat membutuhkan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang sehat, efisien dan produktif. Tenaga kerja seperti ini diharapkan akan mampu berkompetisi dengan tenaga kerja yang lain, baik di dalam dan di luar negeri. Keunggulan tersebut dapat tercapai bila semua pihak turut berperan aktif bekerja sama dengan tingkat kemampuan yang ada pada tenaga kerja itu sendiri.

Dunia usaha membutuhkan sumber daya seperti modal, material, mesin, dan manusia. Dari beberapa sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam dunia usaha karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan memengaruhi tingkat kemajuan dan produktivitas perusahaan. Sebaliknya jika sumber daya manusia tidak berkualitas akan berdampak buruk dalam berjalannya usaha. Penelitian yang dilakukan oleh Widyantoro (2015) menghasilkan kesimpulan bahwa pertama yakni kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri di badan keluarga berencana dan pemberdayaan masyarakat, dan begitupun kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri di badan keluarga berencana dan pemberdayaan masyarakat sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim Ahmad (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan intelektual berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. "Kecerdasan intelektual hanya menyumbang dua puluh persen dalam peningkatan kinerja, sedangkan delapan puluh persen dipengaruhi oleh bentuk-bentuk kecerdasan lain seperti kecerdasan emosional." (Goleman, 2007:44). Kecerdasan spiritual menurut Wahab & Umiarso (2011:52) adalah "Kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup penuh makna, selalu mendengarkan suara hati nuraninya, tak pernah merasa sia-sia, semua yang dijalannya selalu bernilai." Menurut Khavari (2006:28), "Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan pada jiwa manusia, kecerdasan spiritual memberikan kemampuan untuk melihat nilai positif dalam setiap masalah dan kearifan untuk menangani masalah". Cohen dan Abdellah (2016) menyatakan bahwa kelelahan kerja merupakan hal yang mendorong dampak dari kecerdasan emosional terhadap tiga bentuk kinerja yakni kinerja sesuai peran dan OCB. Dari tinjauan dimensi kelelahan kerja sebagai mediasi terhadap pengaruh konflik dan ambiguitas peran terhadap kinerja, ditemukan bahwa tidak semua dari dimensi kelelahan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hanya pengurangan prestasi pribadi sementara yang lain mempunyai pengaruh yang tidak signifikan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Karatepe dan Uludag (2008).

Melihat dari misi perusahaan tentang meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang tersedia di lingkungan perusahaan secara optimal. Maka penelitian ini bermaksud untuk mencari solusi dan menguji teori serta hasil penelitian terdahulu bahwa kinerja belum tentu berpengaruh secara

signifikan atau tidak signifikan sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang beberapa kecerdasan yaitu emosional dan spiritual. Selain itu, penelitian ini ingin mengetahui bagaimana pengaruh yang disebabkan oleh *job burnout* melihat dari beberapa penelitian yang pernah dilakukan. Adakah hasil yang berbeda dan bagaimana Pabrik Gula Kebon Agung menjaga eksistensi sebagai pabrik gula berskala nasional. Maka penelitian ini diberi judul “***Emotional Quotient dan Spiritual Quotient Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Melalui Job Burnout Sebagai Variabel Intervening***”.

B. Perumusan Masalah

Bagaimana deskripsi tentang *emotional quotient*, *spiritual quotient*, *job burnout*, dan kinerja karyawan?, Bagaimana pengaruh *emotional quotient* terhadap *jobs burnout* ? Bagaimana pengaruh *spiritual quotient* terhadap *jobs burnout* ? Bagaimana pengaruh *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan?, Bagaimana pengaruh *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan? Bagaimana pengaruh *job burn out* terhadap kinerja karyawan?, Bagaimana pengaruh *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan melalui variabel *job burnout*? dan Bagaimana pengaruh *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan melalui variabel *job burnout*?/

KAJIAN TEORI

Kinerja

Jackson (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada organisasi meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2015:9). Menurut Robbins (2006:260) ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen kerja.

Job Burnout

Kelelahan bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif. Lelah adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan (Suma'mur, 2014:76). (Wignjosebroto, 2003:87) Kelelahan kerja ditandai oleh adanya perasaan lelah, *output* menurun, dan kondisi fisiologis yang dihasilkan dari aktivitas terus-menerus. Kelelahan akibat kerja seringkali diartikan sebagai menurunnya efisiensi, performa kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan apa yang harus dilakukan.

Menurut (Sedarmayanti, 2009:76) kelelahan kerja merupakan suatu pola yang timbul pada suatu keadaan, yang secara umum terjadi pada setiap orang, yang telah tidak sanggup lagi melakukan kegiatan. Dalam *job burnout* ini menyampaikan ada 4 indikator Penilaian (Eko,2003:42) yaitu: Perasaan Lelah, Efisiensi kinerja rendah, Keterampilan rendah dan Bosan.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memonitor perasaan sendiri dan orang lain, keyakinan, keadaan diri dan menggunakan informasi yang diperoleh untuk memandu pemikiran dan tindakan baik diri sendiri maupun orang lain (Salovey dan Mayer: 1990). (Goleman, 2009:51) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai bentuk pengendalian diri, semangat dan ketekunan, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan bertahan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak berlebihan kesenangan, kemampuan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, kemampuan membaca perasaan terdalem orang lain (empati) dan berdoa, kemampuan memelihara hubungan dengan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik serta kemampuan untuk memimpin. Goleman (2009:69) menyebutkan lima dimensi atau komponen kecerdasan emosional yakni :Pengenalan diri sendiri (*self awareness*), Pengendalian diri (*self regulation*) Motivasi (*motivation*), Empati (*empathy*), Keterampilan sosial (*social skills*).

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai bentuk kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau kesadaran diri/jiwa (Zohar dan Marshall, 2007:87). Ginanjar (2001:47) mengemukakan bahwa konsep kecerdasan spiritual sebagai bentuk kemampuan memberi makna ibadah atau spiritual terhadap setiap sikap, perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik, serta berprinsip hanya karena Allah. Zohar dan Marshall (2007:58) menulis bahwa manusia didorong untuk mengajukan pertanyaan utama mendasar atau menemukan makna nilai dalam apa yang kita lakukan dan pengalaman yang dialami. Isfahani dan Nobakht (2013) menjelaskan bahwa ada empat komponen dalam kecerdasan spiritual secara umum, yaitu: *Trancendental Consiousness* (kesadaran transendental), *Spiritual Experience Patience* (kesabaran) dan *Forgiveness* (pengampunan).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan kualitatif, dengan menggunakan survey dan kuesioner sebagai alat memperoleh data. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate stratified random sampling*. Variable penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja, *job burnout*, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 747 orang dan diperoleh sampel sebanyak 88 orang. Instrumen penelitian ini disusun berdasarkan penelitian sebelumnya dan dari beberapa teori yang mendukung. Instrument penelitian ini skala likert 5 poin. Analisis pada penelitian ini menggunakan metode *path analysis*.

HASIL ANALISIS DATA

Responden penelitian ini terbatas pada karyawan Pabrik Gula Kebonagung Malang. Pengumpulan data dilakukan pada 10 Maret 2021 sampai dengan 10 April 2021 dengan memberikan kuesioner terhadap responden secara langsung. Setelah data terkumpul, dilakukan uji validitas dan reliabilitas dan uji normalitas dengan hasil sebagai berikut:

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r table sebesar 0,2072 pada taraf signifikansi = 0,05.

Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan Reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian normalitas tersebut, didapatkan asymp.sig sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha=0,05$, maka dapat di simpulkan bahwa uji normalitas terpenuhi dan data dinyatakan normal.

PEMBAHASAN

Kecerdasan Emosional terhadap *Job Burnout*

Emotional quotient berpengaruh signifikan terhadap job burnout pada karyawan PG. Kebonagung Malang, dengan jawaban responden tertinggi ada pada indikator empati dengan item pernyataan saya sering berbagi pengalaman dengan rekan kerja, kedekatan dengan karyawan lain adalah salah satu cara untuk mengelola kecerdasan emosional dimana hal ini menjadikan kebiasaan yang baik dalam perusahaan. Hal ini sejalan oleh teori yang dikemukakan oleh (Goleman, 2009:51) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional termasuk salah satu indikatornya adalah membaca perasaan terdalam orang lain (empati). Dalam aktivitasnya Pabrik Gula Kebon Agung selalu mengasah kepedulian kepada sesama melalui banyak program kemanusiaan yang dilaksanakan seperti memberikan bantuan donasi ke korban bencana dan karyawan yang mengalami kesusahan. Dan pada seluruh indikator atau 5 indikator tersebut pada

penelitian ini bisa dipersepsikan setuju. Jadi, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamaludin (2015) dan Cohan dan abdellah (2016) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Job burnout.

Kecerdasan spiritual terhadap job burnout

Spiritual quotient berpengaruh tidak signifikan terhadap job burnout pada karyawan PG. Kebon Agung Malang. Sedarmayanti (2009:76) pada dasarnya timbulnya kelelahan disebabkan oleh 2 hal, pertama kelelahan akibat faktor fisiologis dimana kelelahan dipicu karena menurunnya kekuatan fisik atau adanya perubahan dan yang kedua adalah kelelahan psikologis, kelelahan ini dapat dikatakan kelelahan yang dilihat dari sisi psikologis orang tersebut terganggu perasaan dan jiwanya. Dilihat dari teori tersebut, bisa dikatakan bahwa spiritual quotient tidak masuk dalam kedua hal tersebut sehingga dapat diartikan tidak ada pengaruhnya. Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunaryo, Nirwanto, Manan (2017) bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh positif terhadap job burnout.

Kecerdasan emosional terhadap kinerja

Emotional quotient secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang, Goleman (2009:44) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual hanya menyumbang 20 persen dalam meningkatkan kinerja, dan 80 persen dipengaruhi oleh bentuk-bentuk kecerdasan lain. Dari teori tersebut bisa dilihat bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja, peneliti juga bisa menyatakan bahwa kecerdasan emosional pada praktiknya meliputi banyak hal seperti pengenalan diri sendiri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial sehingga dari kemampuan pengelolaan emosi tersebut bisa memberikan dampak baik terhadap kinerja seorang karyawan.

Jadi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dan Sholihah (2017), Prasetyo (2017), Waskito (2020), yang memiliki hasil bahwa *emosional quotient* berpengaruh terhadap kinerja.

Kecerdasan spiritual terhadap kinerja

Spiritual quotient berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pada karyawan PG. Kebon Agung Malang. Winardi (2016:11) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Factor interinsik meliputi motivasi, Pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor eksterinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi. dimana kecerdasan spiritual tidak

*termasuk dalam dua faktor tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas (jumlah) pekerjaan yang dapat diselesaikan. Adlin (2002:2) mengemukakan bahwa merupakan kekeliruan menyandingkan terminology spiritual dengan Q ketiga dalam kecerdasan, apalagi mengkaitkannya dengan kinerja. Adlin menyebut kecerdasan spiritual cenderung subyektif yang juga tidak terkait dengan agama. Kinerja seorang karyawan terlihat dengan penilaian objektif yang dilihat dengan indikator penilaian dimana tolak ukur lebih pada kualitas dan kuantitas, sedangkan kecerdasan spiritual adalah sebuah nilai subyektif yang tidak bisa digunakan sebagai tolak ukur kinerja itu sendiri. Dapat disimpulkan bahwa teori tersebut mendukung terhadap hasil penelitian ini dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyantoro (2015) dan Amalia (2016), Prasetyo (2017) yang memiliki hasil *spiritual quotient* tidak berpengaruh terhadap kinerja.*

Job burnout terhadap kinerja

Job burnout berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang. Kelelahan mengakibatkan seorang karyawan mengalami penurunan pada produktifitas kerja. Hal ini sesuai dengan jawaban responden tertinggi yaitu saya memerlukan waktu lebih untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang seharusnya bisa selesai lebih cepat, dengan kondisi kelelahan seorang karyawan akan lebih lambat untuk menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya bisa selesai lebih cepat. (Eko, 2003:42) kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan dan peningkatan kecemasan dan kebosanan. Seseorang dalam kondisi lelah dia tidak akan bisa beraktifitas dengan biasa karena secara fisik sudah menurun dan secara psikologis sudah terganggu dalam hal kejernihan berpikir, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh cohan dan Abdellah (2016) dan Deka, Rispati (2020).

Kecerdasan emosional terhadap Kinerja Melalui Job Burnout

Emotional quotient berpengaruh terhadap kinerja melalui job burnout, dengan kata lain job burnout signifikan dalam memediasi pengaruh emotional quotient terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang Hasil analisis distribusi jawaban responden variabel emotional quotient dengan nilai rata-rata tertinggi pada item pernyataan sebesar 4,3 yang direfleksikan dengan pernyataan "Saya sering berbagi pengalaman dengan rekan kerja" dan pada variabel jobs burnout dengan nilai rata-rata tertinggi item pernyataan sebesar 4,5 yang direfleksikan dengan pernyataan "Saya memerlukan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan, yang seharusnya bisa selesai lebih cepat". Sedangkan jawaban responden variabel emotional quotient kerja dengan nilai rata-rata terendah pada item pernyataan sebesar 3,9 yang direfleksikan dengan pernyataan "Saat

mengerjakan sesuatu saya selalu mempertimbangkan baik buruknya” dan pada variabel *jobs burnout* dengan nilai rata-rata terendah item pernyataan sebesar 4,1 yang direfleksikan dengan pernyataan “Saya selalu merasa cepat jenuh pada saat bekerja”. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa kecerdasan emosional sangat penting dimiliki kepada seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja, seorang karyawan harus mampu menimbang baik dan buruk dalam setiap aktivitas kerja agar bisa berjalan dengan baik. Jenuh dalam menjalankan aktivitas kerja harus dihindari agar lebih fokus dan berkinerja baik.

Kecerdasan spiritual terhadap Kinerja melalui *Job Burnout*

Spiritual quotient secara tidak langsung signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, melalui *job burnout*, dengan kata lain *job burnout* signifikan dalam memediasi pengaruh *spiritual quotient* terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis distribusi jawaban responden variabel *spiritual quotient* dengan nilai rata-rata tertinggi pada item pernyataan sebesar 4 yang direfleksikan dengan pernyataan “Dengan kesabaran saya menyelesaikan tugas yang ada” dan pada variabel *job burnout* dengan nilai rata-rata tertinggi item pernyataan sebesar 4,5 yang direfleksikan dengan pernyataan “Saya memerlukan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan, yang seharusnya bisa selesai lebih cepat”. Sedangkan jawaban responden variabel *spiritual quotient* kerja dengan nilai rata-rata terendah pada item pernyataan sebesar 3,7 yang direfleksikan dengan pernyataan “Bekerja adalah ibadah” dan pada variabel *jobs burnout* dengan nilai rata-rata terendah item pernyataan sebesar 4,1 yang direfleksikan dengan pernyataan “Saya selalu merasa cepat jenuh pada saat bekerja”. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan bisa terlihat pada kecerdasan seseorang dan jika dalam kondisi kerja seorang itu mengalami kelelahan kerja itu juga sangat berpengaruh terhadap kinerja.

SIMPULAN dan SARAN

SIMPULAN

Penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, bahwa berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Deskripsi variabel-variabel penelitian ini meliputi:
 - a) *Emotional Quotient*
 - b) *Spiritual Quotient*
 - c) *Job Burnout*
 - d) Kinerja
2. *Emosional quotient* berpengaruh signifikan terhadap *job burnout*
3. *Spiritual quotient* berpengaruh tidak signifikan terhadap *job burnout*
4. *Emotional quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5. *Spiritual quotient* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja
6. *Job burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja

7. *Emotional quotient* melalui *jobs burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja
8. *Spiritual quotient* melalui *job burnout* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

SARAN

Untuk akademisi dan peneliti selanjutnya:

- a) Menggunakan hasil penelitian ini sebagai literatur
- b) dapat menggunakan variabel lain untuk menguji kinerja.
- c) Melakukan penelitian di objek lain, karena penelitian ini hanya berfokus di kebonagung sehingga penggunaan hasil penelitian hanya relevan diterapkan di pabrik gula tersebut.

Untuk pihak yang diteliti:

- a) hasil penelitian bisa digunakan sebagai bahan evaluasi dan kebijakan-kebijakan baru untuk meningkatkan kinerja PG. Kebonagung.
- b) Perusahaan dapat selalu memberikan ruang kepada akademisi untuk melakukan penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Adlin, 2002, *Kecerdasan Spiritual dan kecerdasan Abritasi Diantara Agama dan Semiotika*, published www.ssrn.com
- Ary Ginanjar Agustian, 2006, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual The ESQ Way 165 1 Ikhsan Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, Cetakan ke-tiga puluh tiga, Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Cohen, Aaron dan Mohamed Abedallah, 2013. *The Mediating Role of Burnout on the Relationship of Emotional Intelligence and Self-Efficacy with OCB and Performance*, Management Research Review Vol. 38 No. 1, 2015 pp. 2-28, Emerald Group Publishing.
- Deka, Rispati, 2020, *Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Warung Makan Burjo 24 di Area Solo*, FEB, Univesitas Muhammadiyah Surakarta.
- Eko N, 2003, *Ergonomic Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Surabaya: ITS.
- Gadung Yuli Widyantoro, 2015, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Spiritual Dan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Di Badan*

Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Kabupaten Purworejo, Fe. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Goleman, Daniel, 2009, *Working With Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Hendra Dwi Prasetyo, 2017, *Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Bersinergi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, STIE Mahardika Surabaya.

Ibrahim, Achmad, 2020, *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PDAM Tirto Negoro)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Isfahani dan Nobakht, 2013, *Impact of Spiritual Intelligence on the Staff Happiness (Case Study: Golpayegan Petrochemical Company)*, Iran : *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 7, ISSN: 2222-6990.

Jamaluddin, 2015, *Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Univesitas Hasnuddin*, Universitas Hasanuddin.

Kahn, W.A, 1990, *Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work*, *Academy Of Management Journal*, Vol 33 Pp 692-724.

Nur Amalia, 2016, *Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional dengan Atenden Kinerja Pegawai Bank Sulselbar*.

Robbins, S.P, 2007, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Buku 1. Jakarta: Erlangga
Salovey, P. & Mayer, J.D, 1990, *Emotional Intelligence*, *Journal of University of New Hampshire*, Baywood Publishing Co., Inc.

S Wignjosoebroto, *"Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu Teknik Analisis untuk Peningkatan Produktivitas Kerja"*, Surabaya: Guna Widya, 2003.

Salovay, P, Mayer, 1990, *Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and Personality*, Bloomsberry, Great Britain.

Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, Bandung:

CV Mandar Maju.

Suma'mur, 2014, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Gunung Agung.

Sunaryo, Hadi, Nazief Nirwanto dan Abdul Manan, 2017, *The Effect of Emosional and Spiritual Intelligence on Nurses' Burnout and Caring Behavior*, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 7, No. 12.

Winardi, 1996, *Kamus Istilah Ekonomi*, Bandung: Tarsito.

Zohar, D. Marshall, I, 2007, *SQ : Kecerdasan Spiritual*, Bandung: Mizan.