

## PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PERAWAT Komang Trisna Sari Dewi<sup>1</sup>, Komang Nyanyi Romayanti<sup>2</sup>, A.A.Ngr. Eddy Supriyadinata Gorda<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja; <sup>2</sup> Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja; <sup>3</sup> Program Studi Administrasi Negara Fakultas Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Pendidikan Nasional Denpasar  
Email: <sup>1</sup>[komangtrisanasariidewi@yahoo.com](mailto:komangtrisanasariidewi@yahoo.com); <sup>2</sup>[nyanyi.romayanti@gmail.com](mailto:nyanyi.romayanti@gmail.com); <sup>3</sup>[eddy\\_supriyadinata@yahoo.com](mailto:eddy_supriyadinata@yahoo.com)

### ABSTRACT

*A hospital is one of the public service that is engaged in health services where many people occur between nurses and patients. It is required to have the ability to manage emotional intelligence and spiritual intelligence. The purpose of this study was to determine the effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on job satisfaction and nurse performance in Buleleng District Hospital. The number of samples in this study was 76 respondents who were selected using probability sampling techniques. The data analysis technique used in this study is a structural based model of component-based SEM equation with smart-PLS 3.0 analysis tool. The result shows that emotional intelligence is significantly positive towards job satisfaction. Second, emotional intelligence has a significant positive effect on nurse performance. Third, spiritual intelligence has a significant positive effect on job satisfaction. Fourth, spiritual intelligence has a significant positive effect on nurse performance.*

**Keywords:** Emotional, Spiritual, Job Satisfaction, Performance

### ABSTRAK

Rumah sakit adalah salah satu tempat pelayanan umum yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan dimana banyak orang terjadi interaksi antara perawat dan pasien. Dituntut memiliki kemampuan mengelola kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki. Tujuan dari penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Buleleng. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 76 responden yang dipilih dengan menggunakan teknik probability sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural berbasis *variance* dan *component based SEM* dengan alat analisis smartPLS 3.0. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua, kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Ketiga, kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Keempat, kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat.

**Kata kunci:** Emosional, Spiritual, Kepuasan Kerja, Kinerja

### 1. Pendahuluan

Rumah sakit sebagai salah satu lembaga pelayanan publik dituntut dapat memberikan pelayanan yang baik bagi pengguna layanan. Sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mampu memberikan pelayanan publik yang baik. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengatur tentang prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, termasuk pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dimana undang-undang tersebut mengamanatkan sikap profesionalisme pada semua lembaga penyelenggara pelayanan publik. Profesionalisme merupakan cerminan keterampilan dan keahlian aparatur yang dapat berjalan efektif apabila didukung dengan kesesuaian tingkat pengetahuan atas dasar latar belakang pendidikan dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dan juga sebagai cerminan potensi diri yang dimiliki

aparatur, baik dari aspek kemampuan maupun aspek tingkah laku yang mencakup loyalitas, inovasi, produktivitas dan kreatifitas. Selain itu, sikap profesionalisme bertujuan untuk membangun kepercayaan masyarakat atas pelayanan yang dilakukan. Sebagai bagian dari penyelenggara pelayanan publik, rumah sakit dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau dan terukur kepada masyarakat dan pihak-pihak terkait.

Klien di Rumah Sakit diberikan pelayanan oleh tim perawat sesuai dengan keyakinan profesi dan standar yang sudah ditetapkan. Hal tersebut ditujukan agar pelayanan yang diberikan kepada klien dapat memenuhi harapan klien. Disisi lain Perawat diharapkan perannya untuk selalu berada di ruang rawat, siap setiap saat ketika diperlukan, cepat tanggap terhadap berbagai keluhan, dan turut melaksanakan apa yang klien sedang alami. Klien menginginkan perawat yang melayaninya memiliki sikap baik, murah senyum, sabar, dan mampu berbahasa yang mudah difahami, serta berkeinginan menolong yang tulus dan mampu menghargai klien dan pendapatnya. Klien mengharapkan perawat memiliki pengetahuan yang memadai tentang kondisi penyakitnya sehingga perawat mampu mengatasi setiap keluhan yang dialami oleh individual klien. Namun masih banyak ditemukan keluhan klien tentang perawat yang kurang ramah, kurang tanggap, dan kurang kompeten.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting yang ada pada perusahaan karena akan berimbas pada kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan sumberdaya manusia adalah dasar penggerak dalam pengelola perusahaan. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Oleh sebab itu, perusahaan menuntut agar para karyawan mampu menampilkan kinerja yang optimal. Karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, maka dari itu manajemen perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil suatu kebijakan yang diperlukan. Dengan harapan dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan perusahaan.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, melainkan kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut dinyatakan oleh Daniel Goleman disebut dengan kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*). (Goleman ,2000) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*). Penelitian ini memfokuskan peningkatan kinerja SDM melalui faktor internal (individu) karyawan, yaitu kemampuan (*ability*). Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, menurut (Hawari ,2006) terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.

Sebagian besar SDM di negara berkembang termasuk Indonesia masih memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas SDM di Indonesia (Mangkunegara, 2010). Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan kemudian mengambil keputusan mengambil keputusan-keputusan secara mantap (Goleman, 2003)

Salah satu bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan sipiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lainnya yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Hal ini sesuai dengan hasil survei majalah SWA (Maret 2007) yang menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual dalam perusahaan mampu meningkatkan produktivitas. Sedangkan hasil penelitian (Trihandini, 2005) menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan spiritual yang tinggi ditandai dengan adanya pertumbuhan dan transformasi pada diri seseorang, tercapainya kehidupan yang berimbang antara karier/pekerjaan dan pribadi/keluarga, serta adanya perasaan suka cita serta puas yang diwujudkan dalam bentuk menghasilkan kontribusi yang positif dan berbagi kebahagiaan kepada lingkungan. Kecerdasan spiritual walaupun mengandung kata spiritual tidak selalu terkait dengan kepercayaan atau agama. Kecerdasan spiritual lebih kepada kebutuhan dan kemampuan manusia untuk menemukan arti dan menghasilkan nilai melalui pengalaman yang mereka hadapi.

Menurut (Zohar dan Marshall, 2007) kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, melainkan juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan. Jadi seseorang menghadapi persoalan makna atau nilai (value) guna menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks yang lebih luas. Pengertian ini mengandung makna bahwa kecerdasan ini berperan sebagai landasan bagi kecerdasan lainnya. Kecerdasan spiritual lebih berurusan dengan pencerahan jiwa. Orang yang mempunyai SQ tinggi mampu memaknai penderitaan hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah bahkan penderitaan yang dialaminya. Dengan memberi makna yang positif itu, ia mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan dan tindakan yang positif.

Menurut (Luthan, 2004), kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya. (Handoko, 2003) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang kecerdasan emosionalnya rendah cenderung untuk mengalami ketegangan emosi dan menghindari situasi bermasalah yang menimbulkan tekanan pada dirinya yang mengakibatkan tidak teratasinya persoalan sehingga mengganggu kinerja karyawan sendiri. Akibatnya karyawan tidak mempunyai pengendalian diri sehingga karyawan memandang pekerjaan sebagai beban. Hal ini tentu saja membuat karyawan mempunyai perasaan negatif terhadap pekerjaannya dan berakibat kepuasan kerja pada diri karyawan tersebut juga rendah.

## **2. Metode**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng yang berlokasi di Jalan Ngurah Rai Nomor 30, Kelurahan Astina. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di RSUD Kabupaten Buleleng. Teknik pengambilan

sampel pada penelitian ini dengan menggunakan *probability sampling*, dimana seluruh elemen populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. *Probability sampling* yang dipakai adalah dengan simple random sampling, yaitu merupakan suatu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat, dan dapat menghemat penelitian secara efektif. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus sloven untuk menentukan besarnya sampel. Rumus slovin ini digunakan karena anggota populasi dalam penelitian ini sudah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 322 perawat. Batas toleransi kesalahan yang peneliti gunakan yaitu 10% dengan tingkat akurasi 90%. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin, didapatkan sampel sebanyak 76. Instrumen penelitian yang digunakan sebagai alat pengumpulan data adalah kuesioner. Dari 76 kuesioner yang telah disebar, didapatkan bahwa seluruh kuesioner telah kembali dan diisi dengan lengkap. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik analisis berupa model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling- SEM*) berbasis *variance* atau *Component based SEM*, yang terkenal disebut Partial Least Square (PLS) Visual version 3.0.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini terdapat empat konstruk yang terdiri dari dua variable heksogen dan dua variable endogen. Variabel heksogen yang pertama yaitu kecerdasan emosional yang diukur dengan enam indikator yaitu KE1, KE2, KE3, KE4, KE5, dan KE6. Variable heksogen yang kedua yaitu kecerdasan spiritual yang diukur dengan 6 indikator yaitu KS1, KS2, KS3, KS4, KS5, dan KS6. Sedangkan variable endogen yang pertama adalah kepuasan kerja yang diukur dengan lima indikator yaitu KK1, KK2, KK3, KK4, dan KK5. Variabel endogen yang kedua yaitu kinerja perawat yang diukur dengan empat indikator yaitu KP1, KP2, KP3, dan KP4.

#### Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas tinggi jika nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 dan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 (Ghozali,2008). Pada table 1 akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach Alpha* untuk semua variable.

Tabel 1. Nilai *Composite Reliability* Dan *Cronbach's Alpha*

Sumber: Data Diolah

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kecerdasan Emosional	0.906	0.928
Kecerdasan Spiritual	0.882	0.909
Kepuasan Kerja	0.870	0.906
Kinerja Perawat	0.815	0.878

Pada table 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* seluruh variabel diatas 0,70 dengan nilai terendah sebesar 0,878 pada konstruk kinerja perawat dan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 dengan nilai terendah sebesar 0,815 pada konstruk kinerja perawat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian adalah reliabel.

Peneliti juga menggunakan metode *Average Variance Extracted (AVE)* untuk memperkuat pernyataan valid dalam penelitian ini. Nilai *Average Variance Extract (AVE)* dikatakan baik apabila memiliki nilai diatas 0,50 (Ghozali, 2009). Pada table 2 akan disajikan hasil pengujian *Average Variance Extracted (AVE)*.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Sumber: Data Diolah

Tabel 2 diatas menunjukkan nilai AVE untuk seluruh konstruk diatas 0,50 dengan

	Average Variance Extracted (AVE)
Kecerdasan Emosional	0.681
Kecerdasan Spiritual	0.626
Kepuasan Kerja	0.660
Kinerja Perawat	0.643

nilai AVE terendah terdapat pada konstruk kecerdasan spiritual yaitu 0,626. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian ini adalah valid.

**Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen (Ghozali, 2008). Tabel 3 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 3. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.687	0.678
Kinerja Perawat	0.639	0.629

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan data koefisien determinasi diatas diketahui nilai *R-Square* dari konstruk Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,687 sama dengan 68,7% konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel konstruk kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Sedangkan nilai *R-Square* dari konstruk kinerja perawat adalah sebesar 0,639 sama dengan 63,9% konstruk kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel konstruk kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

**Pengujian Hipotesis**Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Tabel 4 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.Tabel 4. *Result for Inner Weight*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kecerdasan Emosional -> Kepuasan Kerja	0.408	0.406	0.104	3.935	0.000
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Perawat	0.376	0.370	0.110	3.437	0.001
Kecerdasan Spiritual -> Kepuasan Kerja	0.478	0.485	0.108	4.430	0.000
Kecerdasan Spiritual -> Kinerja Perawat	0.478	0.494	0.096	4.961	0.000

Sumber: Data Diolah

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,408 dengan nilai t sebesar 3,935 dimana nilai tersebut lebih besar dari t table (1,906). Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dan signifikan

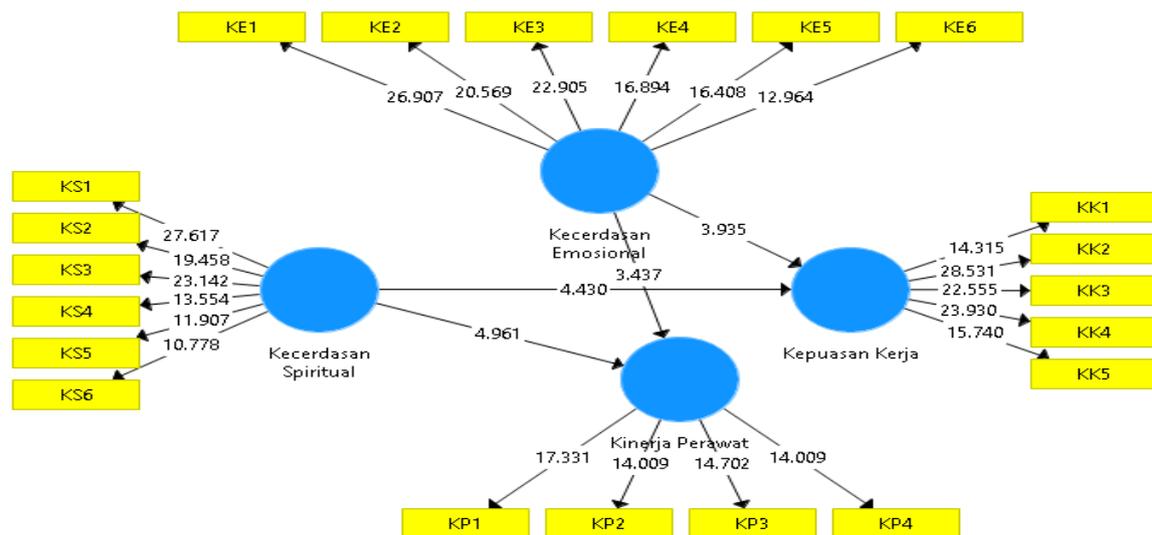
terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 1 diterima. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memperkuat riset yang dilakukan oleh (Thomas,Sy,et al, 2006), yang menyatakan bahwa tingkat kecerdasan emosional pegawai berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Supriyanto,2012), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kecerdasan emosional tinggi yang dimiliki oleh seorang perawat dimana dia mampu mengendalikan dirinya sehingga bisa merespon setiap situasi yang dihadapi secara optimis serta mampu untuk menetapkan sikap yang dibutuhkan jika perawat mengalami hambatan dalam penyelesaian suatu permasalahan di tempat kerja. Ketika seorang memiliki pengendalian diri, ia akan memandang suatu tantangan di tempat kerja sebagai suatu peluang menuju keberhasilan. Dengan perasaan positif yang dimiliki oleh seorang perawat terhadap pekerjaannya yang mendukung kepuasan kerja yang tinggi pula pada diri perawat itu sendiri.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja perawat memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,376 dengan nilai t sebesar 3,437 dimana nilai tersebut lebih besar dari t table (1,906). Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hipotesis 2 diterima. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Trihandini, 2005), yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Perawat sebagai profesi yang berorientasi kepada pelayanan jasa memerlukan suatu keterampilan dalam mengelola emosinya. Perawat selalu berhadapan dengan pasien yang memiliki latar belakang, usia serta karakter yang berbeda-beda. Tidak mudah bagi seorang perawat menangani berbagai pasien dengan karakter yang berbeda-beda. Sehingga kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang perawat dapat menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja perawat dalam menangani pasien-pasiennya. Keterampilan penguasaan emosi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu kecerdasan emosional berperan dalam memberikan kontribusi yang bermakna dalam membantu meningkatkan hasil kerja. Hari-hari kerja yang dilalui tanpa menerapkan kecerdasan emosional dapat menimbulkan kebosanan, Kemampuan seorang perawat untuk bisa menghargai dirinya sendiri maupun diri orang lain, memahami perasaan terdalam orang-orang di sekelilingnya, mengikuti aturan-aturan yang berlaku. Semua ini termasuk kunci keberhasilan bagi seorang.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,478 dengan nilai t sebesar 4,430 dimana nilai tersebut lebih besar dari t table (1,906). Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 2 diterima. Semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Supriyanto,2018), yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan (Moore,et al,2006) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan kecerdasan spiritual yang tinggi, seorang perawat akan mampu memaknai positif pada setiap peristiwa dan permasalahan yang dialaminya, sehingga ia mampu melakukan tindakan nyata yang positif. Semakin cerdas secara spiritual, maka seorang perawat akan merasa puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang perawat. Ketika seorang perawat menjalankan

pekerjaannya dengan diilhami oleh visi misi yang murni, akan membuat mereka merasa puas dalam setiap mengerjakan pekerjaan yang telah menjadi komitmennya.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan kecerdasan spiritual dengan kinerja perawat memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0.478 dengan nilai t sebesar 4,961 dimana nilai tersebut lebih besar dari t table (1,906). Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hipotesis 4 diterima. Semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin tinggi pula kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Trihandini,2005), yang mengatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan spiritual yang tinggi ditandai dengan adanya pertumbuhan dan transformasi pada diri seseorang, tercapainya kehidupan yang berimbang antara karier/pekerjaan dan pribadi/keluarga, serta adanya perasaan suka cita serta puas yang diwujudkan dalam bentuk menghasilkan kontribusi yang positif dan berbagi kebahagiaan kepada lingkungan. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Ketika Kecerdasan Spiritual yang dimiliki dalam kategori rendah akan mengakibatkan penurunan dari kinerja. Hal ini disebabkan karena kecerdasan spiritual yang dimiliki, seseorang mampu untuk beradaptasi dengan tugas-tugas yang dibebankan pada perawat tersebut. Sehingga pelayanan yang diberikan menjadi lebih optimal dan berkualitas.



Gambar 1. Nilai Bootstrapping

#### 4. Simpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Kedua, kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kinerja perawat. Ketiga, kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Keempat, kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh seorang perawat memiliki peran penting terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Buleleng.

### Daftar Rujukan

- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square Edisi Kedua*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Golemen, D. 2000. *Emotional Intelligent: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI lebih penting dari IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Cetakan 18*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta..
- Hawari, D. 2006. *IQ, EQ, CQ dan SQ. Kriteria SDM (pemimpin) Berkualitas* . Jakarta : Badan Penerbit FKUI.
- Luthan, F. 2004. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A.A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedelapan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya .
- Moore, W.T., and Wendy, J.C. 2006. *An Examination Of Proxy Measures Of Workplace Spirituality: A Profile Model Of Multidimensional Constructs*. Journal Of Leadership And Organizational Studies. Vol 12. No 4. Pg. 109.
- Supriyatno, Achmad Sani & Maulana Malik Ibrahim. 2018. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syariah Kota Malang)*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.10 No. 4.
- Thomas, Sy, Susanna, T., and Linda, A.O. 2006. *Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence To Job Satisfaction And Performance*. Journal of Vocational Behaviour . 68, p.461-473.
- Trihandini, R.A.F.M, 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Hotel Horison Semarang)*. Tesis. Megister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Zohar, D., dan Marshall, I .2007. *SQ: Spiri- tual Intelligence The Ultimate Intelli- gence*. Bandung: Penerbit Mizan Media Utama.