

PENGARUH *EMOTIONAL* DAN *SPIRITUAL QUOTIENT* TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH MANDIRI CABANG MALANG DIMEDIASI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

**Nur Izzah Maulidina
Vivin Maharani Ekowati**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Email: nurizzahmaulidina@gmail.com

Abstract: This research aims to know the influence of emotional quotient to job performance; the influence spiritual quotient to job performance; to know organizational citizenship behavior mediated emotional quotient and spiritual quotient to job performance. This research was explanatory research. The population in this study are 155 employees of PT Bank Syariah Mandiri Malang and the number of samples are 61 employees. Research results revealed that emotional quotient has no effect directly to job performance; spiritual quotient has no effect directly to job performance; OCB is not able to mediate emotional quotient to job performance and OCB was able to mediate the spiritual quotient to job performance.

Keywords: emotional quotient, spiritual quotient, organizational citizenship behavior, performance

Dewasa ini banyak kajian baru dan menarik di bidang sumber daya manusia (SDM). Banyak penelitian yang dilakukan untuk mencari hal-hal baru yang dapat dijadikan sebagai sumber peningkatan kemampuan manusia itu sendiri. SDM perlu dikembangkan terus-menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki (Srimulyani, 2012). Sasaran dan target kinerja karyawan menjadi hal penting bagi manajemen dalam mengelola SDM secara efektif dan efisien, karena hal ini berkaitan dengan hasil kerja individu dengan kinerja organisasi. Berdasarkan uraian di atas dalam kaitan pentingnya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pada seorang pekerja profesional sebagai salah satu faktor penting untuk meraih prestasi kerja. Karena itu, pentingnya karyawan bekerja secara maksimal, lebih-lebih bisa bekerja secara *extra role* akan memberikan banyak manfaat pada perusahaan.

Karyawan yang memiliki EQ yang baik akan mempengaruhi Prestasi Kerjanya. Mohamad dan Jais (2015) meneliti tentang "*Emotional Intelligence and Job Performance, A Study Among Malaysian Teachers*", hasil menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terbukti mempengaruhi prestasi kerja, namun penelitian yang dilakukan oleh Shahhosseini, *et al.* (2012), yang meneliti tentang "*The Role of*

Emotional Intelligence on Job Performance", hasil menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan, namun ada variabel lain (kepuasan kerja) yang memediasi pengaruh tersebut.

Seorang karyawan yang memiliki SQ yang baik, akan mempengaruhi kinerjanya terutama di lingkungan kerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Rani, *et al.* (2013), yang meneliti tentang "*Impact of Spiritual Intelligence On Work Performance (Case Studies in Government Hospitals Of East Coast of Malaysia*". Begitu juga dengan Trihandini (2005). Hasil menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh Kecerdasan Spiritual. Namun penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2014) yang meneliti tentang "*Kecerdasan Spiritual, pengaruhnya terhadap kinerja guru dan karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada SMP An-Nur Bululawang)*", hasil menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan, namun terdapat variabel lain (budaya organisasi) yang memediasi pengaruh tersebut.

Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) merupakan salah satu faktor yang dapat membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim (2013) tentang "*Penga-*

ruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Dampaknya pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata, Palu), hasil menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung *emotional quotient* terhadap prestasi kerja; mengetahui pengaruh tidak langsung *emotional quotient* terhadap prestasi kerja melalui *organizational citizenship behavior*; mengetahui pengaruh secara langsung *spiritual quotient* terhadap prestasi kerja; mengetahui pengaruh tidak langsung *spiritual quotient* terhadap prestasi kerja melalui *organizational citizenship behavior*; menguji *organizational citizenship behavior* memediasi *emotional quotient* dan *spiritual quotient* terhadap prestasi kerja.

Kecerdasan Emosional (EQ)

Kecerdasan emosional adalah salah satu bentuk kesadaran kembali manusia kepada fitrah keberadaannya, untuk mampu memotivasi dirinya menuju jalan hidup yang benar sesuai petunjuk Al-Qur'an dan Hadits, sehingga manusia dapat mengontrol perasaan pribadinya ketika ia berhubungan dengan sesamanya, maupun dengan alam lingkungannya. Manusia yang dapat mengelola perasaannya dalam kondisi apapun ia adalah manusia yang telah dapat membentuk pribadinya menjadi manusia-manusia yang manusiawi, yaitu manusia yang tidak hanya berpikir segala perbuatan sebagai suatu kepentingan duniawi saja, tetapi ia juga berbuat dengan berdasarkan kepentingan ukhrawinya, akan membentuk dirinya menjadi manusia yang berakhlak mulia, karena ia menyadari sepenuhnya kelak ia akan dimintai oleh Allah yang menciptakannya bertanggung jawaban atas apa-apa yang telah diperbuatnya.

Goleman (2003) berpendapat bahwa EQ adalah suatu kecerdasan yang merujuk kepada 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. Goleman (2003) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu: Kesadaran Diri (*Self Awareness*); Pengaturan Diri (*Self Regulation*); Motivasi (*Self Motivation*); Empati (*Empathy/ Social awareness*); dan Keterampilan Sosial (*Relationship Management*).

Kecerdasan Spiritual (SQ)

Zohar dan Marshall (2000) mendefinisikan kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, 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. SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan menurutnya SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia. Kecerdasan spiritual memberikan manusia moral, kemampuan menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman dan cinta serta kemampuan setara.

Aktualisasi diri manusia sesungguhnya adalah menuju sifat Allah melalui ihsan (selalu merasa melihat dan dilihat Allah). Usaha manusia untuk menuju sifat Allah (asma'ul husna) ini akan tertuang dengan Ihsan yang menghasilkan nilai dan dorongan dari dalam untuk mengabdikan dan menuju kekekalan (aktualisasi yang sebenarnya). Pada waktu manusia telah merasakannya maka ia akan merasa tenang dan bahagia, apabila manusia tidak mengabaikan suara hati tersebut maka ia akan memiliki pribadi yang utuh dan efektif dalam menjalankan misinya sebagai khalifah Allah dimuka bumi. Ia akan berhasil dalam semua peran yang dijalankannya baik itu kepala rumah tangga, pendidik, maupun yang lain. Kecerdasan spiritual yang didasari oleh ihsan untuk menuju pada kekekalan (asma'ul husna) merupakan tonggak atau fondasi keberhasilan dan keefektifan dalam menjalankan kehidupan untuk misi mulia dari Allah. (Ary, 2001).

Allah berfirman: Artinya: Sesungguhnya beruntunglah orang-orang beriman. (yaitu) orang-orang yang khusyu' dalam shalatnya. Dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna. Dan orang-orang yang menunaikan zakat (QS: Al-Mu'minun: 1-4).

Dari ayat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang untuk yakin dan berpegang teguh terhadap nilai spiritual islam, selalu berperilaku sesuai dengan nilai-nilai islam dalam hidupnya, dan mampu untuk menempatkan dirinya dalam kebermaknaan diri yaitu ibadah dengan merasakan dirinya selalu dilihat Tuhan, sehingga ia dapat hidup dengan mempunyai jalan dan kebermaknaan yang akan membawanya terhadap kebahagiaan dan keharmonisan yang hakiki.

Prestasi Kerja

Umat Islam dianjurkan untuk bekerja, berusaha dan mencari penghidupan pada siang hari. Sebagai firman Allah: Dialah yang menjadikan untuk-mu malam (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan Dia menjadikan siang untuk bangun berusaha (Q.S. Al-Furqan 25:47). Dan karena rahmat-Nya, Dia jadikan untuk-mu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebahagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya (Q.S. Al-Qashas 28:73). Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah tidur mu di waktu malam dan siang hari dan usaha mu mencari sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang mendengarkan (Q.S. Ar-Ruum 30:23). Sesungguhnya kamu pada siang hari mempunyai urusan yang panjang (banyak) (Q.S. Al-Muzammil 73:7). Dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan (Q.S. An-Naba' 78:11).

Dari ayat-ayat Al-Quran yang telah dikemukakan di atas terlihat bahwa bekerja adalah konsep yang cukup penting di dalam Islam. Bekerja tidak hanya untuk mencari rezeki dan penghidupan, tetapi juga sebagai bentuk penyembahan, kepatuhan dan rasa syukur kepada Allah yang telah menciptakan manusia. Bernardin dan Russell (1993) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut, "*performance is defined as the record of outcome produced on a specified jobfunction or activity during a specified time period*" (Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu).

Nasution (2000) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain: Kualitas kerja; Kuantitas kerja; Disiplin kerja; Inisiatif; dan Kerjasama. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Prestasi kerja adalah tingkat pencapaian hasil daripada pelaksanaan suatu tugas tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan syarikat (Soedarsono, 2007). Maknanya prestasi kerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja di dalam suatu organisasi. Dalam organisasi, prestasi kerja pegawai adalah faktor penting dalam pembangunan modal insan. Pembangunan modal insan daripada perspektif Islam memberi tumpuan kepada menyucikan jiwa seseorang (tazkiyah al-nafs),

menerapkan nilai-nilai Islam (al-ta'dib), memahami falsafah mengesakan dan kebesaran Allah (altawhid-uluhiyyah dan al-rububiyyah) dan konsep bekerja sebagai khalifah (khalifah), satu pasukan (jemaah), penyerahan sepenuhnya kepada Allah (ibadah) dan cara untuk berjaya (al-Falah) (Azmi, 2009).

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dalam dunia kerja, hubungan antar sesama manusia merupakan satu hal utama yang mendukung efektivitas pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam perspektif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sesuai dengan nilai yang diajarkan dalam Islam yaitu *Hablumminallah* dan *Hablumminannas* yang didalamnya terdapat nilai keikhlasan, kondisi ini sesuai dengan OCB. Organisasi yang memiliki karyawan dengan OCB yang baik akan mendapatkan karyawan dapat diandalkan baik itu dalam profesionalisme kerja ataupun sebagai individu. Mereka tidak hanya mampu bekerja ekstra tanpa pamrih, namun juga mampu menjaga interaksi dan kerja sama tim dengan rekan kerjanya. Menurut Organ (1995) OCB merupakan perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Menurut Podsakoff *et al.* (2000) terdapat lima dimensi OCB, yaitu: *Altruisme; Civic Virtue; Conscientiousness; Courtesy dan Sportmanship*.

Seseorang berperilaku OCB semata-mata ingin mendapatkan ridha Allah. Perilaku saling menolong, berkomunikasi dengan baik, bekerjasama dan berpartisipasi muncul atas kesadaran berlomba-lomba dalam kebaikan dan balasan yang besar dari Allah SWT. Bahkan Nabi pernah menyatakan perbuatan yang lebih mulia dari jihad: *Nabi bersabda: Amal apakah di hari ini yang paling mulia? Mereka menjawab "jihad", Nabi bersabda, "bukan jihad" tetapi seseorang yang keluar dengan mengorbankan diri dan hartanya dengan tanpa mengharapkan imbalan apapun.*

Dari hadits tersebut dapat dipahami bahwa pengorbanan jiwa, atau harta demi tanpa mengharapkan imbalan atau *reward* apapun, nilainya lebih mulia dari berjihad atau perang di jalan Allah. Padahal jihad merupakan perbuatan yang paling mulia yang setara dengan keimanan itu sendiri, dan haji yang mabrur (H.R. Bukhari: 25). Hadits tersebut di atas dapat dijadikan landasan bagi seorang muslim/muslimah dalam mengamalkan perilaku citizenship. Dengan demikian motif seorang muslim melakukan OCB adalah karena niat ikhlas mencari Ridha Allah

SWT semata. Demikian pula di dalam organisasi, seseorang melakukan OCB tidak hanya menginginkan *reward* saja, tetapi dengan tujuan mendapat keuntungan di akhirat atau balasan dari Allah SWT. Karena, jika hanya menginginkan keuntungan dunia saja, maka Allah SWT hanya akan memberinya sebagian keuntungan dunia, sedangkan jika mengharapkan keuntungan akhirat maka Allah SWT menjanjikan kebaikan yang berlipat ganda. Ini tercantum dalam al-Quran:

Barang siapa yang menghendaki keuntungan di akhirat akan Kami tambah keuntungan itu baginya dan barang siapa yang menghendaki keuntungan di dunia Kami berikan kepadanya sebagian dari keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bahagianpun di akhirat. (QS. Al-Syuraa, 42:20).

Ayat tersebut di atas menganjurkan agar seorang muslim dalam berbuat kebaikan kepada orang lain hendaknya mengharap imbalan akhirat. Allah SWT akan mencatat setiap perbuatan yang dilakukan hambanya sekecil apapun. Setiap kebaikan akan dibalas dengan kebaikan. Sepanjang ajaran ini diingat oleh setiap muslim, maka seorang muslim/muslimah akan selalu melakukan OCB, karena inti dari OCB adalah kebaikan yang dilakukan menyangkut hubungan dengan sesama yang harus disertai dengan niat ikhlas karena mengejar ridho Allah, dan hal ini sangat selaras dengan ajaran Islam (Diana, 2012).

METODE

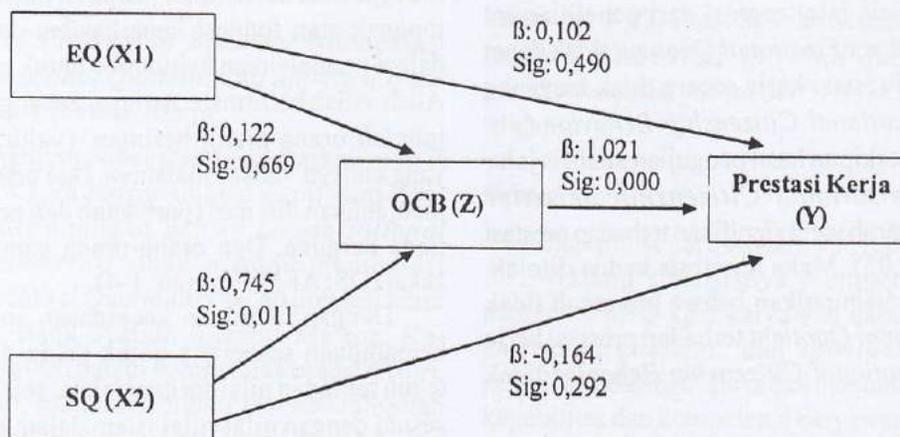
Jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah jenis pendekatan analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variable-variabel X dan Y. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Malang sejumlah 155 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin, sehingga jumlah sampel minimum yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu terdiri dari 2 variabel bebas: *Emotional Quotient* (X1) dan *Spiritual Quotient* (X2), akan mempengaruhi variabel terikat: Prestasi Kerja (Y) menggunakan variabel *intervening*: *Organizational Citizenship Behavior* (Z).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). *Path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel (Sani dan Maharani, 2013). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel (endogen) (Sani dan Maharani, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Perhitungan Analisis Jalur



Sumber: Data Primer (diolah), Maret 2017

Gambar 1 Hasil Model Analisis Jalur

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara langsung variabel *emotional quotient* dan *spiritual quotient* terhadap prestasi kerja. Pengaruh secara tidak langsung hanya terdapat pada variabel *spiritual quotient* terhadap prestasi kerja melalui *organizational citizenship behavior*. Sedangkan variabel *emotional quotient* tidak berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung. Besarnya pengaruh langsung *emotional quotient* terhadap prestasi kerja sebesar 0,102. Dan untuk besarnya pengaruh total $(0,122 + 1,021) = 1,143$. Kemudian besarnya pengaruh langsung *spiritual quotient* terhadap prestasi kerja sebesar -0,164. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung $(0,745 \times 1,021) = 0,760$. Dan untuk besarnya pengaruh total $(0,745 + 1,021) = 1,766$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung *Emotional Quotient* terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel *emotional quotient* mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja ($p = 0,490 > 0,05$). Maka hipotesis pertama ditolak. Sehingga *emotional quotient* tidak berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja. Tidak adanya pengaruh *emotional quotient* secara langsung terhadap Prestasi Kerja, dikarenakan kemampuan memotivasi diri sendiri dan sikap empati rata-rata karyawan masih relatif rendah.

Pengaruh Tidak Langsung *Emotional Quotient* terhadap Prestasi Kerja Melalui *Organizational Citizenship Behavior*

Model analisis jalur regresi dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Emotional Quotient* tidak dapat mempengaruhi Prestasi kerja secara tidak langsung melalui *Organizational Citizenship Behavior* ($p = 0,669 > 0,05$). Meskipun hasil pengujian analisis jalur variabel *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja ($0,000 > 0,05$). Maka hipotesis kedua ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung *Emotional Quotient* terhadap prestasi kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* tidak terpenuhi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional quotient* yang dimiliki karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Malang sudah tergolong baik, hal ini

dapat dilihat dari frekuensi jawaban responden yang kebanyakan dari karyawan menjawab setuju terhadap keberadaan *emotional quotient*, namun kurangnya motivasi diri dan empati akan berdampak pada ketidakmampuan karyawan dalam melakukan penyesuaian dengan karyawan lain (*sportmanship*) sehingga tidak mampu mencapai prestasi yang baik dalam penyelesaian pekerjaannya.

Pengaruh Langsung *Spiritual Quotient* terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa *Spiritual Quotient* yang dimiliki karyawan PT. Bank Syariah Mandiri mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja ($p = 0,292 > 0,05$). Maka hipotesis ketiga ditolak. Sehingga *Spiritual Quotient* tidak berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja. *Spiritual quotient* yang dimiliki karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Malang sudah cukup baik, hal ini dibuktikan dengan dari sekian banyak karyawan memberikan jawaban setuju terhadap keberadaan *spiritual quotient*. Namun kurangnya kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit akan berdampak pada kurangnya disiplin dan juga kerjasama antar karyawan. Kondisi ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Ary (2001) bahwa Aktualisasi diri manusia sesungguhnya adalah menuju sifat Allah melalui ihsan (selalu merasa melihat dan dilihat Allah).

Usaha manusia untuk menuju sifat Allah (*asma'ul husna*) ini akan tertuang dengan Ihsan yang menghasilkan nilai dan dorongan dari dalam untuk mengabdikan dan menuju kekekalan (aktualisasi yang sebenarnya). Kecerdasan spiritual yang didasari oleh ihsan untuk menuju pada kekekalan (*asma'ul husna*) merupakan tonggak atau fondasi keberhasilan dan keefektifan dalam menjalankan kehidupan untuk misi mulia dari Allah. Allah berfirman: Artinya: Sesungguhnya beruntunglah orang-orang beriman. (yaitu) orang-orang yang khusyu' dalam shalatnya. Dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna. Dan orang-orang yang menunaikan zakat (QS: Al-Mu'minun: 1-4).

Dengan demikian kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang untuk yakin dan berpegang teguh terhadap nilai spiritual islam, selalu berperilaku sesuai dengan nilai-nilai islam dalam hidupnya, dan mampu untuk menempatkan dirinya dalam kebermaknaan diri yaitu ibadah dengan merasakan dirinya selalu dilihat Tuhan, sehingga ia dapat hidup dengan mem-

punyai jalan dan kebermaknaan yang akan membawanya terhadap kebahagiaan dan keharmonisan yang hakiki.

Pengaruh Tidak Langsung *Spiritual Quotient* terhadap Prestasi Kerja Melalui *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa *Spiritual Quotient* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ($p = 0,011 < 0,05$), selanjutnya hasil analisis jalur *Organizational Citizenship Behavior* juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja ($p = 0,000 < 0,05$). Maka hipotesis keempat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung *Spiritual Quotient* terhadap prestasi kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* terpenuhi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *spiritual quotient* memberikan kemudahan bagi karyawan dalam menjalankan profesinya secara bermakna, sehingga berdampak besar terhadap prestasi kerja. *Spiritual quotient* sangat diperlukan oleh karyawan, karena dengan berbekal *spiritual quotient* yang baik maka tingkah laku dan perilaku karyawan akan terkontrol dan terhindar dari perbuatan tercela. Karyawan dengan spiritualitas yang tinggi akan lebih memiliki nilai-nilai luhur dalam setiap tindakannya dan terlibat dalam perilaku *extra role*, seperti suka menolong, mudah melakukan penyesuaian, mengambil tanggung jawab atas orang lain dan sebagainya. Ketika perilaku-perilaku tersebut dilakukan secara terus-menerus karyawan akan mampu mencapai prestasi kerja itu sendiri.

***Organizational Citizenship Behavior* Memediasi Pengaruh *Emotional Quotient* dan *Spiritual Quotient* terhadap Prestasi Kerja**

Hasil pengujian *sobel test* mendapatkan nilai Z sebesar $0,428 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak mampu memediasi pengaruh *Emotional Quotient* terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Malang. Kemampuan karyawan dalam mengelola kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial merupakan bagian dari *emotional quotient* yang berperan penting dalam peningkatan prestasi kerja. Namun kurangnya motivasi diri dan empati akan berdampak pada ketidakmampuan karyawan melaku-

kan penyesuaian dengan karyawan lain (*sportmanship*). Sehingga tidak mampu untuk membuat para karyawan melakukan aktivitas-aktivitas diluar tanggung jawab pekerjaannya dan mencapai prestasi kerja.

Hasil pengujian *sobel test* mendapatkan nilai Z sebesar $2,584 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* mampu memediasi pengaruh *Spiritual Quotient* terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan perilaku suka membantu, selalu bersikap positif, menghindari permasalahan antar rekan kerja, peduli terhadap orang lain, dan bersungguh-sungguh dalam melakukan setiap pekerjaan akan mampu mendorong spiritualitas yang dimiliki karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Malang untuk menciptakan prestasi dalam penyelesaian pekerjaannya. Karyawan dengan spiritualitas yang tinggi akan memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi, dengan begitu karyawan akan bekerja dengan penuh pengabdian dan tanggung jawab.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tidak terdapat pengaruh secara langsung *emotional quotient* terhadap prestasi kerja; tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung *emotional quotient* terhadap prestasi kerja melalui *organizational citizenship behavior*; tidak terdapat pengaruh secara langsung *spiritual quotient* terhadap prestasi kerja; terdapat pengaruh secara tidak langsung *Spiritual Quotient* terhadap prestasi kerja melalui *organizational citizenship behavior*; OCB tidak mampu memediasi *emotional quotient* terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Malang; OCB mampu memediasi *spiritual quotient* terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Malang.

Saran

Bagi pihak perusahaan, PT. Bank Syariah Mandiri Malang seharusnya memberikan pelatihan mengenai ESQ agar karyawan dapat meningkatkan *emotional quotient* dan *spiritual quotient* serta pelatihan-pelatihan lain untuk menumbuhkan kembangkan kapabilitas dan kompetensi karyawan yang dilakukan secara periodik karena akan berdampak pada prestasi kerja karyawan.

Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan

literatur manajemen sumber daya manusia, serta dapat mendorong adanya penelitian manajemen sumber daya manusia khususnya dengan variabel prestasi kerja lebih lanjut dengan perbaikan keterbatasan dari penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Ary Ginanjar, Agustian. *Rahasia Sukses Membangun ESQ Power, Sebuah Inner Journey Melalui Ihsan*. 2001. Jakarta: Penerbit Arga.
- Azmi, Ilhaamie Abdul Ghani. 2009. Human capital development and organizational performance: a focus on Islamic perspective. *Jurnal Syariah*. 17(2), 353-372.
- Bernardin, H. John & Joyce E.A Russell. 1993. *Human Resources Management*. New York: McGraw Hill.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 1989. *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Semarang: Toha Putra
- Diana, Ilfi. 2012. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, Nomor 2.
- Efendi. 2014. *Kecerdasan Spiritual, pengaruhnya terhadap kinerja guru dan karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada SMP An-Nur Bululawang)*. Skripsi. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Goleman, Daniel. 2003. *Kecerdasan Emosi: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Dari Pada IQ*. Alih Bahasa: T. Hermay. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ibrahim, I. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Dampaknya pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata, Palu. *e-Jurnal Katalogis*, 1 (1):135-145.
- Maiyura. 2014. *Kecerdasan Emosional (Eq) Manusia Dalam Perspektif Al-Qur'an*. Skripsi. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (Stain) Zawiyah Cot Kala Langsa
- Mangkunegara, A.A. Anwar 2000. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Mohamad, Mahfuzah dan Juraifah Jais. 2015. Emotional Intelligence And Job Performance: A study Among Malaysian Teachers. *International Journal Intelligence and Business Management Conference*.
- Nasution, Mulia, 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Djambatan.
- Organ, D.W. 1995. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrom*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Podsakoff, P. M., et al., 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*. Vol.26, No.3.
- Rani, Anita Abdul et al. 2013. *The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance: Case Study in Government Hospitals of East Coast of Malaysia The Macro Theme Review*. University Malaysia. Pahang, Malaysia.
- Sani, Achmad dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, kuseioner, dan analisis data*. Cetakan II. Malang: UIN Maliki PRESS.
- Soedarsono, Dewi K. 2007. Manajemen Komunikasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Radio Siaran Swasta. *Komunika*. 10 (2), 19- 32.
- Shahhosseini, Mohmmad et al. 2012. The Role Emotional Intelligence On Job Performance. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3 No. 21.
- Srimulyani, Veronika A. 2012. Antecedent Organizational Citizenship Behavior: Studi pada guru-guru SMA di kota Madiun. *Widya Warta*. No. 01, ISSN 0854-1981
- Trihandini, R.A Fabiola. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Hotel Horison Semarang)*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Program Studi Pasca-sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Zohar, Danah dan Ian Marshall. 2000. *Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Great Britain: Bloomsberry.