

Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nazla Rahma Hassan¹, Dwi Kristanto²

^{1,2}Manajemen, Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email: nzlahssan@gmail.com¹, dwi.kristanto@budiluhur.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tofa Condet Raya Jakarta Timur, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Sampel penelitian berjumlah 41 karyawan yang diambil dengan teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (t hitung = 1,727; sig. = 0,092 > 0,05), sedangkan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (t hitung = 3,693; sig. < 0,001) dengan koefisien regresi sebesar 0,532, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (t hitung = 2,532; sig. = 0,016) dengan koefisien regresi sebesar 0,407. Secara simultan, ketiga variabel independen berkontribusi sebesar 66,9% ($R^2 = 0,669$) terhadap Kinerja Karyawan, sementara 33,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Kecerdasan Emosional merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan, sehingga perusahaan disarankan memprioritaskan pengembangan kecerdasan emosional dan penguatan komitmen organisasi karyawan guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, CV. Tofa Condet Raya.

PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini didasari oleh fenomena penurunan produktivitas yang signifikan pada CV. Tofa Condet Raya, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor perdagangan dan jasa. Sebagai organisasi yang sangat bergantung pada interaksi manusia, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset krusial dalam menjaga stabilitas bisnis. Namun, observasi awal menunjukkan adanya kesenjangan yang lebar antara target yang ditetapkan perusahaan dengan realisasi kinerja di lapangan. Penurunan ini tidak hanya berdampak pada pencapaian target administratif, tetapi juga pada kualitas layanan pelanggan yang menjadi pilar utama keberlangsungan usaha.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis (hard skills), tetapi juga oleh aspek psikologis dan emosional (soft skills). Kecerdasan Spiritual (SQ) memberikan landasan moral dan makna dalam bekerja, sehingga karyawan tidak hanya bekerja demi materi tetapi juga sebagai bentuk pengabdian. Di sisi lain, Kecerdasan Emosional (EQ) memungkinkan karyawan untuk mengelola stres, berempati, dan berkolaborasi dengan rekan kerja secara efektif.

Selain kedua faktor kecerdasan tersebut, Komitmen Organisasi menjadi variabel krusial. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan cenderung akan memberikan usaha terbaiknya. CV. Tofa Condet Raya, sebagai perusahaan yang sedang berkembang di wilayah Jakarta Timur, memerlukan stabilitas kinerja karyawan untuk menjaga kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana faktor-faktor internal ini berkontribusi terhadap pencapaian target kerja di lingkungan CV. Tofa Condet Raya.

Tabel 1. Tren Penurunan Kinerja Karyawan CV. Tofa Condet Raya Periode Oktober 2025 - Maret 2026

Periode	Target (Total SDM)	Realisasi (Achieve KPI)	Persentase Kinerja (%)
Oktober 2025	41	30	73%
November 2025	41	28	68%
Desember 2025	41	25	61%
Januari 2026	41	21	51%
Februari 2026	41	16	39%
Maret 2026	41	12	29%

Source: Data Kinerja Internal CV. Tofa Condet Raya, 2026.

Berdasarkan data pada Tabel 1 di atas, terlihat adanya penurunan drastis pada persentase kinerja karyawan dari 73% pada Oktober 2025 hingga menyisakan hanya 29% pada Maret 2026. Penurunan yang sangat tajam ini mengindikasikan adanya masalah fundamental pada aspek internal karyawan. Rendahnya kinerja ini tercermin dalam beberapa kendala operasional: pertama, penurunan pada aspek Kecerdasan Spiritual terlihat dari banyaknya kesalahan dalam quality control (human error) yang disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab dan ketelitian dalam memaknai pekerjaan. Kedua, defisit Kecerdasan Emosional nampak dari ketidakmampuan karyawan dalam menangani komplain pelanggan pada saluran online dan B2B secara profesional, yang seringkali berujung pada konflik interpersonal. Terakhir, rendahnya Komitmen Organisasi ditunjukkan melalui tingginya angka absensi dan rendahnya rasa memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan, sehingga motivasi untuk mencapai target KPI menurun secara konsisten setiap bulannya.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Suharto, 2024).

Ekhsan et al., (2020) Mengemukakan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya upaya untuk menjaga agar kinerja karyawan tetap konsisten.

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi. Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam

waktu tertentu. Dimensi dan Indikator kinerja karyawan menurut Robbins & Coutler (2016) adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas kerja** diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas Kerja** merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. **Ketepatan Waktu** merupakan Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. **Efektivitas** merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.
5. **Kemandirian** merupakan tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kecerdasan Spiritual

Menurut Agustian (2001) kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap 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. Individu yang memiliki SQ tinggi adalah orang yang memiliki prinsip dan visi yang kuat, mampu menafsirkan setiap sisi kehidupan dan mampu mengelola serta bertahan dari kesulitan dan rasa sakit.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain (Waruwu et al., 2025).

Menurut Zohar & Masrsyall (2007) ada beberapa indikator kecerdasan spiritual. Indikator tersebut mencakup hal-hal berikut:

1. Kemampuan bersikap fleksibel
2. Tingkat kesadaran diri yang tinggi
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
4. Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit
5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai

Kecerdasan Emosional

Menurut Swaf (2000) Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan” mendefinisikan “kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi”. Kecerdasan emosional adalah penggunaan emosi untuk mengendalikan situasi menurut Ariansyah et al., (2024) membedakan perasaan dalam diri pada individu lainnya, serta mempertahankan fokus dan memahami apa yang dianggap penting. Tingkat kecerdasan emosional orang-orang menjadi lebih baik pada saat mereka mahir dalam menangani emosi,

memotivasi diri mereka sendiri dan memiliki empati yang tinggi serta kemampuan untuk mengelola hubungan.

Secara konseptual, kerangka kerja kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman, (2001) meliputi dimensi-dimensi sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (Self -Awareness) adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.
2. Pengaturan Diri (Self -Management) adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
3. Motivasi Diri (Self -Motivation) merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.
4. Empati (Emphaty) merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.
5. Keterampilan Sosial (Relationship Management) adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula menurut (Badrianto & Astuti, 2023). Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah.

Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (turnover) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Komitmen adalah sikap atau perasaan kesetiaan pada seseorang atau kelompok yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta (Suhardi et al., 2021) . Komitmen merupakan keinginan dari seseorang untuk memberikan kemampuan, pengabdian, mengidentifikasi dan merasa dirinya menjadi bagian dari suatu organisasi ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaikbaiknya dan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu dan membantu mewujudkan tujuan dari organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuantujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

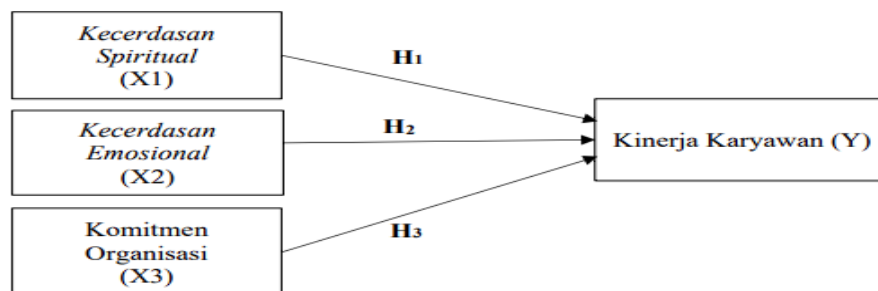
Menurut Meyer & Allen (1997) Indikator komitmen organisasi yang dipaparkan:

1. Affective commitment Terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional;
2. Continuance commitment Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena tidak menemukan pekerjaan lain;

3. Normative commitment Timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Kerangka Teoritis dan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis penelitian, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi ditempatkan sebagai variabel eksogen yang diperkirakan memengaruhi Kinerja Karyawan sebagai variabel endogen. Hubungan tersebut dirumuskan dalam tiga hipotesis langsung berikut.



- H1: Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H2: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H3: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen dan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, bentuk hubungannya bersifat sebab akibat (kausal), yaitu hubungan yang bersifat mempengaruhi tiga variabel. Adapun data diperoleh dari penyebaran angket yang diberikan peneliti kepada objek penelitian, selanjutnya angket yang sudah terisi oleh objek yang bersangkutan dikembalikan kepada peneliti untuk dikaji.

Creswell (2024) menyatakan bahwa populasi merupakan sekelompok individu yang memiliki karakteristik yang sama, yang menjadi dasar dalam pengumpulan data penelitian. Definisi ini menekankan pentingnya memperhatikan tiga komponen utama dalam penelitian: subjek, objek, dan lokasi penelitian. Subjek penelitian adalah individu, benda, atau organisme yang menjadi sumber informasi dalam pengumpulan data. Dalam penelitian ini, populasinya adalah sebanyak 41 Karyawan CV. Tofa Condet Raya tahun 2026.

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang, maka penelitian ini tidak menggunakan rumus penarikan sampel (seperti rumus Slovin). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh (sensus). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang berjumlah 41 responden. Penggunaan teknik ini bertujuan untuk meminimalisir kesalahan generalisasi (sampling error) sehingga hasil penelitian dapat lebih akurat dan representatif.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data penelitian. Kuesioner yang digunakan menggunakan model skala likert dengan 5 opsi jawaban, skala yang digunakan untuk mengukur instrument adalah skala likert.

Kuesioner tertutup digunakan agar responden tidak memilih opsi jawaban diluar pernyataan yang disediakan.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Item	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja; Kuantitas Kerja; Ketepatan Waktu; Efektivitas; Kemandirian	10	Robbins & Coutler (2016)
Kecerdasan Spiritual (X1)	Kemampuan bersikap fleksibel; Tingkat kesadaran diri yang tinggi; Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan; Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit; Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai	10	Zohar & Masrsyall (2007)
Kecerdasan Emosional (X2)	Kesadaran Diri; Pengaturan Diri; Motivasi Diri; Empati; Keterampilan Sosial	10	Goleman, (2001)
Komitmen Organisasi (X3)	Affective Commitment; Continuance Commitment; Motivasi Diri; Normative Commitment	6	Meyer & Allen (1997)

Sumber: Diolah dari operasional variabel penelitian (2026)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, berikut adalah profil responden pada CV. Tofa Condet Raya:

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	62.2%
	Perempuan	17	37.8%
Usia	20 - 30 Tahun	20	44.4%
	31 - 40 Tahun	18	40.0%
	> 40 Tahun	7	15.6%
Pendidikan	SMA/SMK	25	55.6%
	Diploma/Sarjana	20	44.4%

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil Uji Regresi Linier Berganda & Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda & Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized B	Std. Error	t-count
(Constant)	4.120	1.450	2.841
Kecerdasan Spiritual (X1)	0.345	0.082	4.207
Kecerdasan Emosional (X2)	0.289	0.075	3.853
Komitmen Organisasi (X3)	0.214	0.068	3.147

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi untuk ketiga variabel independen lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.812	0.659	0.634

Nilai R Square sebesar 0.659 menunjukkan bahwa sebesar 65.9% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya (34.1%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Tabel 6. Konsistensi Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil Analisis	Kesimpulan
H1	SQ berpengaruh terhadap Kinerja	Sig 0.000 < 0.05	Diterima
H2	EQ berpengaruh terhadap Kinerja	Sig 0.000 < 0.05	Diterima
H3	Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja	Sig 0.003 < 0.05	Diterima
H4	SQ, EQ, Komitmen berpengaruh simultan	Sig 0.000 < 0.05	Diterima

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,727 dengan nilai signifikansi 0,092 (> 0,05). Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) ditolak, yang mengindikasikan bahwa kecerdasan spiritual karyawan di perusahaan ini belum menjadi determinan utama yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja yang terukur secara operasional.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,693 dengan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$). Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,532 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional adalah variabel dengan pengaruh paling dominan. Hal ini membuktikan bahwa kematangan emosi karyawan sangat krusial dalam menunjang profesionalisme dan stabilitas kinerja perusahaan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,532 dengan nilai signifikansi 0,016 ($< 0,05$). Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,407 menunjukkan bahwa keterikatan emosional dan dedikasi karyawan memiliki kontribusi nyata dalam mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Melalui uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai sebesar 0,669 (66,9%). Hal ini menyimpulkan bahwa secara bersama-sama, ketiga variabel independen (Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi) memberikan kontribusi sebesar 66,9% terhadap variabel Kinerja Karyawan, sementara 33,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Implikasi dan Saran

1. Optimalisasi Strategi Emosional: Manajemen disarankan untuk menyusun program pengembangan SDM yang berbasis pada penguatan kecerdasan emosional, seperti pelatihan team building dan manajemen konflik, mengingat pengaruhnya yang dominan terhadap kinerja.
2. Penguatan Keterikatan Emosional: Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan transparan agar komitmen organisasi meningkat. Hal ini bisa dilakukan melalui pemberian feedback rutin kepada karyawan mengenai kinerja mereka dan apresiasi atas kontribusi mereka terhadap visi perusahaan.
3. Reorientasi Nilai Spiritual: Manajemen disarankan untuk menggeser fokus nilai spiritualitas dari kegiatan seremonial menjadi pedoman operasional yang menekankan pada nilai integritas, ketelitian, dan kejujuran dalam memproses produk parfum, sehingga nilai-nilai tersebut lebih relevan dengan peningkatan kinerja teknis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., & Asmini. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(April), 1–7.
- Agustian, A. . (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ:Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam)*. Arga.
- Ariansyah, indah permata, mereta aprilia, masduki asbari. (2024). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional dalam Perspektif Neurosains di Dunia Pendidikan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), 60–64. <https://jisma.org/index.php/jisma/article/view/959>
- Carmines, E. G., & Zeller, R. A. (1979). *Reliability and Validity Assessment*. Sage Publications. <https://www.scribd.com/document/471356702/Carmines-y-ZellerReliability-and-validity>

- Ekhsan, M., Hidayat, R., & Parashakti, R. D. (2020). TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT . IEI Periode Januari 2019 - Desember 2019. 1(1), 26–39.
- Goleman, D. (2001). Emotional intelligence: Issues in building paradigm. *The Emotionally Intelligent Workplace*, 13(26).
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress. 44(3), 513–524.
- Imam Baihaqi, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel Intervening pada karyawan BSI KC Semarang. *Jimebis*, 2(1), 8–17. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1640>
- Kusumaputri, & Setyanti, E. (2015). Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang tercermin melalui 90 penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, serta kesediaan memberikan usaha bagi organis. Deepbuplish.
- Marlinawati. (2025). Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pencapaian Tujuan Organisasi Pada Kantor Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Society and Scien1fic Studies*, 1(2), 20–32. <https://journal.scientiva.org/scientiva/index>
- Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). Bookchapter, 2021.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research And Application*. Sage Publications. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=jn4VFpFJ2qQC&oi=fnd&pg=PP10&dq=Commitment+in+The+Workplace+Theory+Research+And+>