

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan *Reward* Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. MegahJaya Cemerlang

Dilla Safitri ¹, Fachrudiy Asj' Ari ²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
Email : dillasafitri17@gmail.com

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang bisa berkembang serta dapat membantu perusahaan dalam keadaan bagaimanapun sehingga dapat memberi kepercayaan diri pada karyawan dalam meningkatkan kemampuan dirinya sendiri. Seseorang bisa dikatakan sebagai sumber daya manusia yang berhasil jika manusia itu memiliki kedekatan kepada Tuhan di setiap pekerjaan yang dilakukan kapanpun dan dimanapun dia berada. Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji maupun menilai pengaruh kecerdasan spiritual dan *reward* terhadap loyalitas karyawan pada PT. MegahJaya Cemerlang. Sampel penelitian di ambil dari seluruh karyawan PT. MegahJaya Cemerlang jumlahnya 60 orang memanfaatkan teknik *Non Probability Sampling* menggunakan metode sensus yang artinya pengambilan sampel dimana keseluruhan populasi semuanya dijadikan sampel. Dari pengujian menunjukkan bahwasanya kecerdasan spiritual dan *reward* berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan kecerdasan Spiritual dan *reward* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. MegahJaya Cemerlang.

Kata kunci: Kecerdasan Spiritual, *Reward*, Loyalitas Karyawan.

ABSTRACT

The company needs human resources that can develop and can help the company in any circumstances so as to give confidence to employees in improving their own abilities. A person can be said to be a successful human resource if that human being has a closeness to God in every work that is done whenever and wherever he is. This study intends to examine and assess the effect of spiritual intelligence and reward on employee loyalty at PT. MegahJaya Cemerlang. The research sample was taken from all employees of PT. MegahJaya Cemerlang numbered 60 people using the Non Probability Sampling technique using the census method which means sampling where the entire population is all sampled. The test shows that spiritual intelligence and reward have a significant and positive effect on employee loyalty. Simultaneously Spiritual intelligence and reward affect the loyalty of the employees of PT. MegahJaya Cemerlang.

Keywords: *Spiritual Intelligence, Reward, Employee Loyalty.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan. Kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran kemampuan sumber daya manusia yang baik. Setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai penggerak perusahaan. Dalam perkembangan teknologi, sumber daya manusia harus ditingkatkan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset perusahaan dalam menghadapi kondisi tersebut. Perusahaan ialah suatu usaha besar yang dikelola perorangan ataupun secara bersama-sama yang mempunyai modal dengan maksud untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut untuk mengelola perusahaan, perlu adanya bantuan dari karyawannya, dalam artian perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Seseorang bisa dikatakan sebagai sumber daya manusia yang berhasil jika manusia itu memiliki kedekatan kepada Tuhan di setiap pekerjaan dan kegiatan yang dilakukan kapanpun dan dimanapun dia berada. Selain itu manusia juga harus mampu menyikapi setiap kondisi yang dihadapi dengan cerdas dan dengan sikap yang baik. (Zohar

dan Marshall : 2007) mengartikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya.

Selain itu, karyawan bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh upah untuk memenuhi kebutuhan sehingga perusahaan juga perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya agar karyawan bisa bekerja secara maksimal. Perusahaan berkewajiban memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan memiliki rasa puasn dalam bekerja sebab dedikasi mereka pada perusahaan serasa dihargai, dan karyawan juga akan memberikan performa lebih ketika melakukan pekerjaan yang nantinya bisa meningkatkan prestasi karyawan. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi maka akan muncul suasana kerja yang baik di lingkungan perusahaan. Salah satu pemenuhan tersebut adalah pemberian *reward* yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

PT. Megahjaya Cemerlang yang terletak di Jl. Mojosari-trawas Km7 No. 88 Desa Mojorejo Kec. Pungging Mojokerto merupakan perusahaan percetakan yang memiliki skala besar. Fokus perusahaan adalah untuk memberikan produk berkualitas tinggi kepada konsumen. Tentunya untuk menjadi perusahaan yang baik dan sudah memiliki banyak konsumen dibutuhkan karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan kinerja terbaik untuk bisa bersaing dengan perusahaan lain. Tidak hanya itu, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Tanggung jawab ialah jaminan serta dukungan perusahaan terhadap setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai hasil yang baik bagi perusahaan. Pada setiap perusahaan tentunya terdapat perselisihan sesama rekan kerja. Hal itu bisa disebabkan karena kurangnya kesadaran akan pentingnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh setiap individu tersebut. Mereka cenderung sama sama emosi dengan adanya perselisihan tersebut. Dan pada akhirnya memilih untuk keluar dari perusahaan. Oleh sebab itu diperlukan adanya kecerdasan spiritual pada tiap individu tersebut agar tiap individu tersebut dapat memikirkan dengan sebaik mungkin tindakan apa yang seharusnya dilakukan. Dari hal itu dapat diketahui jika karyawan memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi lebih mudah dalam mengendalikan sikapnya terhadap pekerjaan, dan akan berpengaruh terhadap hubungannya dengan pekerjaan.

Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. MegahJaya Cemerlang?
2. Apakah reward berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. MegahJaya Cemerlang?
3. Apakah kecerdasan spiritual dan reward berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. MegahJaya Cemerlang?

Tinjauan Pustaka Dan Hipotesis

Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall (2007) mengungkapkan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Indikator kecerdasan spiritual yang digunakan Trihandini dalam (Shysilia 2019) :

1. Mutlak jujur dalam arti berkata benar dan konsisten akan kebenaran
2. Keterbukaan ialah bersikap fair atau terbuka

3. Pengetahuan diri
4. Fokus pada kontribusi yang mengutamakan memberi daripada menerima.

Reward

Hasibuan (2009:17) mengatakan penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kadarisman (2012:122) dalam Dicky (2017) menyatakan bahwa indikator *reward* (penghargaan) yaitu :

1. Upah
2. Gaji
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Penghargaan interpersonal
6. Promosi

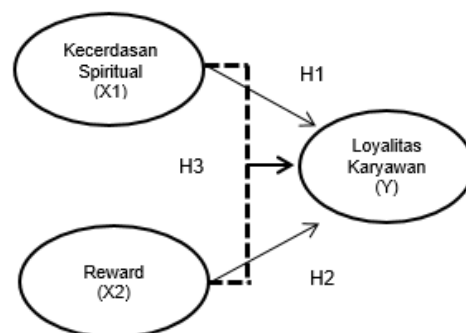
Loyalitas Karyawan

Hasibuan (2011:95) mengartikan loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang digambarkan dari bersedianya karyawan dalam menjaga dan membela organisasi didalam ataupun diluar pekerjaan dari hak yang tidak bertanggung jawab. Indikator loyalitas karyawan menurut Siswanto Trianasari (2005) dalam Rowen, (2017) yaitu :

1. Taat pada peraturan
2. Tanggung jawab pada perusahaan
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa memiliki terhadap perusahaan
5. Hubungan antar pribadi
6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Kerangka konseptual

Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel independen dengan dependen. Pada penelitian ini penulis menggambarkan kerangka konseptual seperti di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————→ :

Pengaruh Parsial :

1. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap loyalitas karyawan
2. pengaruh *reward* kerja terhadap loyalitas karyawan karyawan

-----→ :

Pengaruh Simultan :

pengaruh kecerdasan spiritual dan *reward* terhadap loyalitas karyawan karyawan

Hipotesis

Dari kerangka konseptual diatas, anggapan dasar penelitian yang digunakan pada penelitian ini :

H1 : kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan pada PT. MegahJaya Cemerlang.

H2 : *reward* berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan pada PT. MegahJaya Cemerlang.

H3 : kecerdasan spiritual dan *reward* berpengaruh simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. MegahJaya Cemerlang.

METODE

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi ialah seluruh karyawan PT. MegahJaya Cemerlang sebanyak 60 orang menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan menggunakan metode sensus, yaitu teknik pengembalian sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Skala yang digunakan dalam penelitian ini ialah *skala likert*. Skala ini digunakan untuk mengetahui pendapat, prespsi dan sikap seseorang terhadap situasi sosial. Teknik analisis data menggunakan Uji Instrumen yaitu *validity test* dan *reliability test*. Uji asumsi klasik yang meliputi Uji Normalitas Uji Heteroskedasitas Uji multikolinieritas Uji Autokorelasi Analisis regresi linier berganda.

HASIL

1. Hasil Uji Instrumen

a) *Validity test*

Untuk mengetahui butir – butir suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas digunakan untuk valid atau tidak sebuah data dalam penelitian. (Sujarweni, 2019: 192).

Table 1 Validity test

Item Pernyataa n	Hasil Korelas i (<i>r</i> _{hitung})	Nilai Kritis (<i>r</i> _{tabel})
Kecerdasan spiritual (X1)		
Perny_1	.857**	.254

Perny_2	.740**	.254
Perny_3	.787**	.254
Perny_4	.674**	.254
Perny_5	.688**	.254
Perny_6	.778**	.254
Perny_7	.857**	.254
Perny_8	.740**	.254
Reward (X2)		
Perny_1	.784**	.254
Perny_2	.798**	.254
Perny_3	.752**	.254
Perny_4	.662**	.254
Perny_5	.692**	.254
Perny_6	.799**	.254
Perny_7	.825**	.254
Perny_8	.685**	.254
Perny_9	.825**	.254
Perny_10	.685**	.254
Perny_11	.784**	.254
Perny_12	.798**	.254
Loyalitas Karyawan (Y)		
Perny_1	.801**	.254
Perny_2	.906**	.254
Perny_3	.894**	.254
Perny_4	.744**	.254
Perny_5	.801**	.254
Perny_6	.906**	.254
Perny_7	.894**	.254
Perny_8	.744**	.254
Perny_9	.654**	.254
Perny_10	.624**	.254
Perny_11	.894**	.254
Perny_12	.744**	.254

Output SPSS Version 22.

Dari hasil *validity test* memperlihatkan bahwa nilai r-hitung pada setiap indikator dari variable kecerdasan spiritual, *reward* dan loyalitas karyawan lebih besar dari r-tabel. Maka sebab itu dapat kesimpulan valid dan mampu digunakan sebagai alat ukur masing-masing variable penelitian.

b) *Reliability test*

Untuk menguji reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan SPSS 22 dengan ketentuan angka *Cronbach's alpha* < 0.60.

Table 2 Reliability test

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kecerdasan Spiritual (X1)	0,897	0,60	Reliability
Reward (X2)	0,932	0,60	Reliability
Loyalitas Karyawan (Y1)	0,947	0,60	Reliability

Output SPSS Version 22

dapat dilihat jika setiap variable memiliki angka *Alpha Cronbach's* lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian, maka bisa disimpulkan semua butiran pernyataan dari setiap variabel bisa dipercaya sebagai alat ukur variabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Hasil Uji Normalitas

Table 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov - Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,59692247
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.074
	Negative	-.037
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Output SPSS Version 22.

Dari perhitungan pada Normalitas Test diketahui perhitungan Asymp. Sig. (2-tailed) nilai signifikansinya 0.200, perhitungan ini lebih tinggi dari 0.05. jadi boleh dikatakan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b) Hasil Uji Multikolinieritas

Table 4 Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

Kecerdasan	.146	6.845
Spiritual	.146	6.845
Reward	.146	6.845

Output SPSS Version 22.

Dari hasil tabel perhitungan multikolinieritas di atas diketahui nilai angka tolerance sebesar 0,146 > 0,10 maupun perhitungan VIF sebesar 6,845 < 10,0 hal ini berarti tidak ada kesamaan antar variabel bebas.

c) Hasil Uji Autokorelasi

Table 5 Uji Autokorelasi

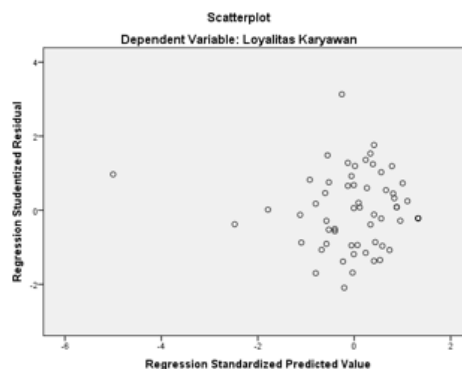
Durbin Watson

2,242

Output SPSS Version 22.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5 di atas bisa dinyatakan jika perhitungan DW sebesar 2.242, dimana perhitungan tersebut berada diantara $du (1,652) < d (2,242) < 4 - du (2,348)$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut tidak terjadi autokorelasi.

d) Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan diagram *scatterplot* diatas, yang mana didalam diagram tersebut titik-titik nya menyebar di sekitar angka 0, tidak berkumpul hanya di atas atau di bawah, dan penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola tertentu melainkan menyebar secara acak.

3. Asumsi Regresi Linier berganda

Table 6 uji analisis regresi linier berganda

Variabel	Unstandardized coefficient		t	sig
	B	Std. error		

(Constant)	-1,543	1,423	-1,084	.283
Kecerdasan Spiritual (X ₁)	.970	.109	8,865	.000
Reward (X ₂)	.385	.070	5,538	.000

Output SPSS Version 22.

dapat dijelaskan persamaan regresi ialah : $Y = -1,543 + 0,970X_1 - 0,385X_2 + e$ pada hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka didapat beberapa poin, yaitu :

- Nilai konstanta (a) sebesar -1,543 memperlihatkan bahwa konstanta sebesar -1,543.
- Nilai koefisien variabel *Kecerdasan Spiritual* (X₁) sebesar 0.970. Hal itu berarti setiap kenaikan atau perubahan satu satuan *kecerdasan spiritual* akan menghasilkan kenaikan loyalitas karyawan (Y) sebesar 0.970.
- Nilai koefisien variabel *Reward* (X₂) sebesar 0.385. Hal itu berarti setiap kenaikan atau perubahan satu satuan *reward* akan menghasilkan peningkatan loyalitas karyawan (Y) sebesar 0.385.

4. Pengujian Hipotesis

1. Uji-t

Jika $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ maka hipotesis diterima. Jika $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Jika nilai Signifikansi (Sig) < 0.05 maka hipotesis dapat diterima, dan jika nilai Signifikansi (Sig) > 0.05 maka hipotesis ditolak.

Table 7 uji t

Model	t	Sig.
Kecerdasan Spiritual	8.865	0.000
Reward	5.538	0.000

Output SPSS Version 22

- Hipotesis pertama pada variabel “kecerdasan spiritual (X₁) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) di PT. MegahJaya Cemerlang”. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai t - hitung variabel 8.865 dengan angka signifikansi 0.000 < 0.5 . Maka H₀ di tolak dan H₁ diterima yang artinya *variable* kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan.
- Hipotesis kedua pada variabel “*reward*(X₂) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) di MegahJaya Cemerlang”. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t-hitung variabel sebesar 5.538 dengan angka signifikansi sebesar 0.000 < 0.5 . Maka H₀ di tolak dan H₁ diterima yang artinya variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja.

2. Uji-F

Table 8 uji F

Model	F	Sig.
Regression	684.463	0.000 ^b
Residual Total		

Sumber : Data primer diolah (2020)

Pengujian terhadap hipotesis ketiga (H3) berbunyi “kecerdasan spiritual dan *reward* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. MegahJaya Cemerlang. Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui nilai F hitung 684,463 dengan angka signifikansi 0.000 dan f tabel 3.134. Sehingga hasil diperoleh $684,463 > 3.134$ dan $0.000 < 0.05$ jadi bisa dinyatakan bahwa H3 diterima, yang berarti terbukti Kecerdasan Spiritual (X1), *reward* (X2), secara simultan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. MegahJaya Cemerlang.

SIMPULAN

Dari analisis penelitian ini menunjukkan jika secara parsial variabel kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel loyalitas karyawan, dan secara parsial *reward* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel loyalitas karyawan. Secara simultan variabel independen kecerdasan spiritual dan *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen loyalitas karyawan pada PT. MegahJaya Cemerlang.

IMPLIKASI

Di dalam suatu perusahaan pastinya membutuhkan karyawan yang bertanggung jawab dan memiliki loyalitas tinggi pada perusahaan guna memajukan perusahaan. Manajemen perusahaan yang baik dan kompeten akan memberikan sebuah dorongan semangat kerja untuk karyawan. Dalam penelitian kecerdasan spiritual dan *reward* ini berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sehingga implikasi dari kecerdasan spiritual dan *reward* seharusnya dapat di tingkatkan dan lebih diperhatikan guna tercapainya tujuan perusahaan dan juga supaya terciptanya loyalitas untuk karyawan dalam perusahaan tersebut.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam hal ini peneliti memiliki keterbatasan dpada penelitian yang dilakukan :

1. Penelitian ini hanya dua variabel yang dipakai yaitu kecerdasan spiritual dan *reward*, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.
2. Penyebaran kuesioner yang dilakukan dengan menitipkan, bukan langsung menemui pihak yang bersangkutan, sehingga peneliti tidak bisa secara langsung mengontrol cara pengisian yang tepat dan tingkat kebenaran para responden.
3. Responden kurang memahami pertanyaan serta kurangnya keseriusan responden ketika menjawab pertanyaan membuat responden satu meniru jawaban responden lain nya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dicky Saputra, Nurlina dan Leny Hasan, 2017. Pengaruh *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Sanksi) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Perseo) Divisi Regional II Sumatera Barat.
- Hasibuan Malayu, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rowen, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV. Tirta Agung Jaya Mandiri. Skripsi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Shysilia Rennarda Sumual, Roy Runtuwene dan Wehelmina Rumawa, 2019. Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Etis Terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Pegadaian Persero Cp Karombasan - Manado, Jurnal Administrasi Bisnis, p-ISSN 2338-9605; e- 2655-206X, Vol 8 No. 2
- Sedarmayanti, 2017, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja, PT. Refika Aditama, Bandung.
- V. Wiratna Sujarweni, 2019, SPSS untuk Penelitian, Pustaka Baru, Yogyakarta.
- Zohar dan Marshall, I. 2007, SQ: *Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Alih bahasa Rahmani Astiti dkk, Mizan Media Utama, Bandung