

**Pengaruh Emotional, Spritual dan Adversity Quotient terhadap
Loyalitas Karyawan dalam Organisasi
(Studi Kasus di KCU BCA Kedoya Permai Tbk Jakarta)**

Firman Fauzi¹, Gilbert Siagian²

^{1,2}Prodi Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta

Email: firman.fauzi@mercubuana.ac.id¹, gilbert_siagian@yahoo.co.id²

Abstract

This study aims to analyze the influence of emotional, spiritual and adversity quotient on employee loyalty in the organization. This study used a sample of 85 respondents residing at KCU BCA Kedoya Permai Tbk, Jakarta. The sampling method uses Purposive Sampling. The test model uses SPSS 22.0 version with a validity and reliability test that uses a significance level of 0.05 and a multicollinearity test, a normality test uses the Kolmogorov-Smirnov test. Hypothesis test uses the coefficient of determination test, t sta and F statistical test This study proves that Emotional Quotient, Spiritual Quotient and Adversity Quotient have a positive and significant effect on employee loyalty in the organization.

Keywords: *Emotional Quotient, Spiritual Quotient, Adversity Quotient and Loyalty in Organizations*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh emotional, spiritual dan adversity quotient terhadap loyalitas karyawan dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan sampel 85 responden yang berada di KCU BCA Kedoya Permai Tbk, Jakarta. Metode penarikan sampel menggunakan Purposive Sampling. Model test menggunakan SPSS versi 22 dengan Uji validitas dan reabilitas yang menggunakan taraf signifikan 0,05 dan uji multikolinearitas, uji normalitas menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov. Untuk pengujian hipotesis menggunakan Uji Koefisien Determinasi, Uji Statistik t dan Uji Statistik F. Penelitian ini membuktikan bahwa Emotional Quotient, Spiritual Quotient dan Adversity Quotient berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dalam organisasi.

Kata Kunci : *Emotional Quotient, Spiritual Quotient, Adversity Quotient dan Loyalitas Dalam Organisasi*

I. PENDAHULUAN

Jumlah penduduk Indonesia yang dari tahun ke tahun terus meningkat bahkan, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) memproyeksikan bahwa jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2035 mendatang berjumlah 305,6 juta jiwa. Jumlah ini meningkat 28,6 persen dari tahun 2010 yang sebesar 237,6 juta jiwa. Pada tahun 2010, proporsi penduduk usia produktif adalah sebesar 66,5 persen. Proporsi ini terus meningkat mencapai 68,1 persen pada tahun 2028 sampai tahun 2031. Melihat situasi peningkatan penduduk berusia produktif (usia 15 tahun sampai 65 tahun) yang ada di Indonesia maka harus diikuti dengan peningkatan sumber daya manusianya yang harus mampu bersaing dipasar global (Bappenas, 2013:26-28).

Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Pembentukan

sumber daya manusia (SDM) yang andal di dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Werther dan Davis dalam Priansa (2017), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (2015) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : *intelligence*, *creativity* dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Dengan berpegang pada definisi tersebut diatas, harus dipahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari *emotional*, *spiritual* dan *adversity* yang menjadi sumber kekuatan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM. Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berpikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya, sehingga loyalitas kerja karyawan tercipta.

Faktor-faktor Emotional, Spiritual, dan Adversity Quotient ini sangat penting dan fundamental di dalam sebuah organisasi dalam membentuk Loyalitas dan Kebersamaan dalam sebuah organisasi sehingga akan menentukan kemajuan dan perkembangan organisasi tersebut mengingat adanya berbagai tantangan yang seringkali dialami oleh sebuah organisasi.

Hal inilah yang menjadikan ketertarikan dalam meneliti dan menganalisa agar dapat mengetahui pengaruh *emotional quotient*, *spiritual quotient*, dan *adversity quotient* terhadap loyalitas karyawan dalam organisasi. Maka judul penelitian yang dilakukan adalah “**Pengaruh Emotional Quotient, Spiritual Quotient, dan Adversity Quotient terhadap Loyalitas Karyawan dalam Organisasi** (Studi Kasus di KCU BCA Kedoya Permai Tbk, Jakarta)”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *Emotional Quotient* akan berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan dalam Organisasi
2. Apakah *Spiritual Quotient* berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan dalam Organisasi
3. Apakah *Adversity Quotient* berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan dalam Organisasi

II. KAJIAN TEORI

2.1 *Emotional Quotient* (EQ)

Wechler dalam Dartisah (2015: 13) mendefinisikan intelegensi sebagai berikut : “Totalitas kemampuan seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berfikir secara rasional, serta menghadapi lingkungan dengan efektif”. Istilah ini dipopulerkan kembali pertama kali oleh Francis Galton, seorang ilmuwan dan ahli matematika yang

terkemuka dari Inggris dalam Fabiola (2015:15). Kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh individu agar bias bertindak secara terarah dan berfikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan masalah. Keterampilan emosional (EQ) dan keterampilan kognitif (IQ) berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun di dunia nyata. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan bukan dari faktor keturunan yang bersifat sementara, dapat berubah-ubah setiap saat. Kecerdasan emosional serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan (Goleman, 2015)

2.2 *Spiritual Quotient (SQ)*

Kecerdasan spiritual lebih berkaitan dengan pencerahan jiwa (kecerdasan jiwa). Akan tetapi, beberapa penelitian menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kepercayaan atau menjalankan agama, biasanya memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki kepercayaan atau tidak menjalankan agama..

Dalam pandangan Wahab dan Umiarso (2011), kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup ini dengan penuh makna, selalu mendengarkan suara hati nurainya, tak pernah sia-sia, semua yang dijalannya selalu bernilai.. Semua yang dijalannya tidak hanya berdasarkan proses berpikir rasio saja, tetapi juga menggunakan hati nurani karena hati nurani adalah pusat kecerdasan spiritual.

2.3 *Adversity Quotient (AQ)*

Adversity quotient (AQ) adalah suatu konsep mengenai ketahanan individu dalam menghadapi berbagai kesulitan di berbagai aspek kehidupannya. Melalui *adversity quotient (AQ)* dapat diketahui seberapa jauh individu tersebut mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan yang dialami, sekaligus kemampuannya untuk mengatasi kesulitan tersebut.

Selain itu, *adversity quotient (AQ)* dapat pula meramalkan siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan saat menghadapi suatu kesulitan. Dalam konsep *adversity quotient (AQ)*, hidup diumpamakan sebagai suatu pendakian. Kesuksesan adalah sejauh mana individu terus maju dan menanjak, terus berkembang sepanjang hidupnya meskipun berbagai kesulitan dan hambatan menjadi penghalang (Stolzt, 2014). *Adversity quotient (AQ)* sebagai faktor utama yang menentukan kemampuan individu untuk tetap bertahan menghadapi berbagai kesulitan.

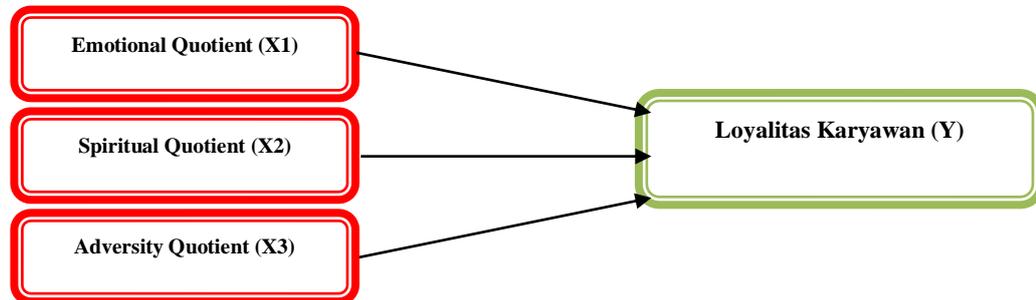
2.4 **Loyalitas**

Menurut Fathoni (2006:122) loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik dimana juga menyangkut fisik, psikis, dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan,

melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kajian teori, maka kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

Maka hipotesis awal yang dapat ditetapkan dalam penelitian ada lah sebagai berikut:

- H₁ : *Emotional Quotient* berpengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan dalam Organisasi.
- H₂ : *Spiritual Quotient* berpengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan dalam Organisasi.
- H₃ : *Adversity Quotient* berpengaruh positif terhadap Loyalitas karyawan dalam Organisasi.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Untuk proses penelitian ini dilaksanakan sejak Februari 2019 sampai dengan Mei 2019 di PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Utama Kedoya Permai. Menurut Sugiyono (2016), desain penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada hubungan kausal yang merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat, untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu Emotional Quotient (X₁), Spiritual Quotient (X₂), dan Adversity Quotient (X₃) terhadap variabel dependen yaitu Loyalitas Karyawan dalam Organisasi (Y).

3.2 Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Variabel Emotional Quotient (X₁)

Tabel 1. Variabel Emotional Quotient

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Emotional Quotient</i>	<i>Self Awareness</i>	1 Kesadaran Emosi
		2 Penilaian diri yang akurat
		3 Kepercayaan diri

<i>Social Awareness</i>	4	Empati
	5	Orientasi Pelayanan
	6	Kesadaran berorganisasi
	7	Kontrol emosi diri
<i>Self Management</i>	8	Dapat dipercaya
	9	Teliti
	10	Kemampuan beradaptasi
	11	Dorongan berprestasi
<i>Relationship Management</i>	12	Memajukan orang lain
	13	Dapat mempengaruhi
	14	Komunikasi
	15	Manajemen konflik
	16	Dapat memimpin
	17	Membangun ikatan
	18	Kerjasama dan Kolaborasi

Sumber : Goleman (2009)

2. Variabel Spiritual Quotient (X_2)

Tabel 2. Variabel Spiritual Quotient

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Spiritual Quotient</i>	Kejujuran	1 Keyakinan untuk jujur
		2 Tidak mau melakukan kecurangan
		3 Bekerja dengan benar
	Keterbukaan	4 Keterbukaan dalam bekerja
		5 Dapat menerima kritikan
		6 Mampu memberi saran / masukkan untuk perusahaan
	Pengetahuan Diri	7 Paham akan tugas diri
		8 Kemampuan berinovasi
		9 Mengembangkan diri sendiri
	Fokus pada Kontribusi	10 Kesungguhan dalam bekerja
		11 Fokus dalam menangani tugas
		12 Kemampuan untuk bersikap
	Non dogmatis	13 Memiliki tingkat kesadaran yang tinggi
		14 Memiliki kualitas hidup yang di dasari oleh visi dan nilai

Sumber : Stoltz (2007)

3. Variabel Adversity Quotient (X_3)

Tabel 3. Variabel Adversity Quotient

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Adversity Quotient</i>	Kendali Diri	1 Pengaruh positif
		2 Respon pengendalian terhadap situasi dan kegagalan
		3 Rasa menyalahkan diri
	Kepemilikan	4 Sejauh mana dapat menanggung suatu akibat dari situasi / keadaan tertentu
		5 Sejauh mana kegagalan/hambatan mempengaruhi hidup
	Jangkauan	6 Cenderung menarik diri dari pergaulan / lingkungan sosial
		7 Cenderung mudah merasa puas
	Daya Tahan	8 Tidak mau mengambil kesempatan
		9 Menganggap pekerjaan adalah masalah
		10 Tidak mau belajar hal baru
		11 Bersikap optimis

Sumber : Stoltz (2007)

3. Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 3. Variabel Loyalitas Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator
Adversity Quotient	Kendali Diri	1 Pengaruh positif
		2 Respon pengendalian terhadap situasi dan kegagalan
		3 Rasa menyalahkan diri
	Kepemilikan	4 Sejauh mana dapat menanggung suatu akibat dari situasi / keadaan tertentu
		5 Sejauh mana kegagalan/hambatan mempengaruhi hidup
	Jangkauan	6 Cenderung menarik diri dari pergaulan / lingkungan sosial
		7 Cenderung mudah merasa puas
	Daya Tahan	8 Tidak mau mengambil kesempatan
		9 Menganggap pekerjaan adalah masalah
		10 Tidak mau belajar hal baru
		11 Bersikap optimis

Sumber : Stoltz (2007)

3.3 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*. *Skala Likert* adalah metode yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Dengan *Skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variable skor 1-5. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

3.4 Sampel dan Populasi

Untuk sample penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* yang berarti tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama pada tiap anggota sampel untuk menjadi responden dalam penelitian. dengan teknik sampel adalah *Purposive Sampling*, yaitu teknik yang dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan atau pertimbangan peneliti (Thoifah, 2015). Dimana yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Bank Central Asia KCU Kedoya Permai Jakarta dengan kriteria responden merupakan karyawan tetap, kontrak, dan magang dan minimal telah bekerja selama dua tahun di perusahaan tersebut.

Jumlah total karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama Kedoya Permai Jakarta beserta Kantor Cabang Pembantu tahun 2018 adalah sebanyak 100 karyawan. Berdasarkan jumlah total karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama Kedoya Permai beserta Kantor Cabang Pembantu, maka jumlah sampel yang ditetapkan untuk dapat mengisi kuisisioner ini adalah sebanyak 85 responden. Jumlah tersebut diperoleh dari hasil jumlah populasi setelah ditetapkan kriteria-kriteria tertentu oleh peneliti.

3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode penelitian dengan cara analisis kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner, pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi daftar yang sudah tersedia alternatif jawaban yang berhubungan dengan penelitian dengan menggunakan skala likert.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Profil Responden

Berdasarkan jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 100 responden, diperoleh 85 tanggapan responden dari tiap-tiap pernyataan. Dari data yang diperoleh akan diketahui gambaran responden sebagai objek penelitian.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Pria	35	41
	Wanita	50	59
	Total	85	100

Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Pada tabel diatas terlihat mayoritas responden adalah pria yaitu sebesar 35 responden (41%) sedangkan sisanya 50 responden (59%) berjenis kelamin wanita. Responden mayoritas adalah wanita, karena untuk pelayanan nasabah yang melayani adalah wanita.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent
Valid	< 20 Tahun	3	4
	21 - 30 Thn	37	44
	31- 40 Thn	15	18
	41 - 50 Thn	26	31
	> 50 Thn	4	5
	Total	85	100

Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Dilihat dari diatas terlihat responden yang berusia dibawah usia 20 tahun sebanyak 3 responden (4%) , usia 21-30 tahun sebanyak 37 responden (44%), responden yang berusia 31–40 tahun sebanyak 15 responden (18%), responden berusia 41-50 tahun sebanyak 26 responden (31%) dan berusia diatas 50 tahun sebanyak 4 responden (3%). Hal ini menunjukkan bahwa banyak usia yang produktif dan usia matang.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi Jabatan

		Frequency	Percent
Valid	Staff	69	81
	Kabid	5	6
	Kabag	11	13
	Total	85	100

Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat responden memiliki jabatan terbanyak yaitu Staff (81%) dan sisanya adalah responden yang mempunyai jabatan Kepala bagian dan kepala bidang. Hal ini menunjukkan bahwa pengisian kuesioner sangat berimbang, dari jabatan awal hingga jabatan teratas.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent
	28	33
	13	15
Valid	10	12
	34	40
Total	85	100

Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat responden memiliki masa kerja terbanyak yaitu diatas 15 tahun sebanyak 34 karyawan (40%) dan responden masa kerja paling lama yaitu diatas 15 tahun sebanyak 34 responden (40%). Diikuti dengan responden masa kerja 2–5 tahun sebanyak 28 responden (33%). Hal ini menunjukkan adanya kombinasi antara senior dan junior didalam organisasi ini

e. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent
	12	14
Valid	10	12
	63	74
Total	85	100

Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjadi bagian dari kuesioner adalah yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 63 responden (74%), yang berpendidikan Diploma sebanyak 10 responden (12%) dan yang berpendidikan SMU (Sekolah Menengah Umum) sebanyak 12 responden (14%).

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Hasil Uji Validasi

Uji validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam setiap item pernyataan suatu kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)=n-2 dalam ini n adalah jumlah sampel. Jadi df yang digunakan adalah 85-2=83 dengan alpha sebesar 5% maka menghasilkan nilai r tabel (uji dua sisi) sebesar 0,216

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Ket
Emotional Quotient (X ₁)	EQ 1	0,757	0,216	Valid
	EQ 2	0,853	0,216	Valid
	EQ 3	0,841	0,216	Valid
	EQ 4	0,736	0,216	Valid
	EQ 5	0,884	0,216	Valid
	EQ 6	0,867	0,216	Valid
	EQ 7	0,841	0,216	Valid
	EQ 8	0,780	0,216	Valid
	EQ 9	0,515	0,216	Valid
	EQ 10	0,818	0,216	Valid

	EQ 11	0,494	0,216	Valid
	EQ 12	0,525	0,216	Valid
	EQ 13	0,519	0,216	Valid
	EQ 14	0,890	0,216	Valid
	EQ 15	0,525	0,216	Valid
	EQ 16	0,299	0,216	Valid
	EQ 17	0,829	0,216	Valid
	EQ 18	0,485	0,216	Valid
Spiritual Quotient (X₂)	SQ 1	0,574	0,216	Valid
	SQ 2	0,469	0,216	Valid
	SQ 3	0,625	0,216	Valid
	SQ 4	0,618	0,216	Valid
	SQ 5	0,624	0,216	Valid
	SQ 6	0,587	0,216	Valid
	SQ 7	0,536	0,216	Valid
	SQ 8	0,625	0,216	Valid
	SQ 9	0,724	0,216	Valid
	SQ 10	0,624	0,216	Valid
	SQ 11	0,556	0,216	Valid
	SQ 12	0,267	0,216	Valid
	SQ 13	0,593	0,216	Valid
	SQ 14	0,758	0,216	Valid
Adversity Quotient (X₃)	AQ 1	0,626	0,216	Valid
	AQ 2	0,417	0,216	Valid
	AQ 3	0,722	0,216	Valid
	AQ 4	0,729	0,216	Valid
	AQ 5	0,617	0,216	Valid
	AQ 6	0,722	0,216	Valid
	AQ 7	0,498	0,216	Valid
	AQ 8	0,312	0,216	Valid
	AQ 9	0,695	0,216	Valid
	AQ10	0,611	0,216	Valid
	AQ 11	0,617	0,216	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	LK 1	0,636	0,216	Valid
	LK 2	0,777	0,216	Valid
	LK 3	0,682	0,216	Valid
	LK 4	0,371	0,216	Valid
	LK 5	0,285	0,216	Valid
	LK 6	0,636	0,216	Valid
	LK 7	0,777	0,216	Valid
	LK 8	0,644	0,216	Valid
	LK 9	0,227	0,216	Valid
	LK 10	0,636	0,216	Valid
	LK 11	0,791	0,216	Valid

Sumber : Pengolahan data primer 2019

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa seluruh r-hitung lebih besar dari r-tabel pada semua item pernyataan. Hal ini berarti seluruh kriteria yang digunakan pada variabel loyalitas kerja dianggap Valid

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsisten bila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat. Dasar pengambilan keputusan adalah jika Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 maka dapat diterima atau dipercaya dan sebaliknya jika Cronbach's Alpha kurang dari 0,70 maka tidak dapat diterima atau tidak dipercaya. Berikut hasil uji reliabilitas variabel:

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Emotional Quotient (X ₁)	0.928	Reliabel
Spiritual Quotient (X ₂)	0.851	Reliabel
Adversity Quotient (X ₃)	0.816	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0.809	Reliabel

Sumber : Pengolahan data primer 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach's Alpha setiap variabel ≥ 0.700 , maka disimpulkan data yang digunakan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal yang dilakukan dengan dasar pada uji Kolmogorov Smirnov (KS). Pengambilan keputusan pada uji Kolmogorov Smirnov didapatkan : Jika nilai Prob./Sig F > 5%, maka sebaran bersifat normal.

Jika nilai Prob./Sig F < 5%, maka sebaran bersifat tidak normal. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 6. Uji Komogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.2566039
	Absolute	0.151
Most Extreme Differences	Positive	0.088
	Negative	-0.151
Kolmogorov-Smirnov Z		1.392
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.242

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa hasil dari uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi $0.242 > 0.05$, dapat dinyatakan hasil uji tersebut berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolonieritas

Agar bisa mendekteksi adanya multikolonieritas, dapat di lihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai yang di pakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \geq 0.10$, atau dengan nilai $VIF \leq 10$. Berikut hasil uji multikolonieritas:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X ₁	0.4	2.499
	X ₂	0.169	5.917
	X ₃	0.139	7.191

a. Dependent Variable: T_Y

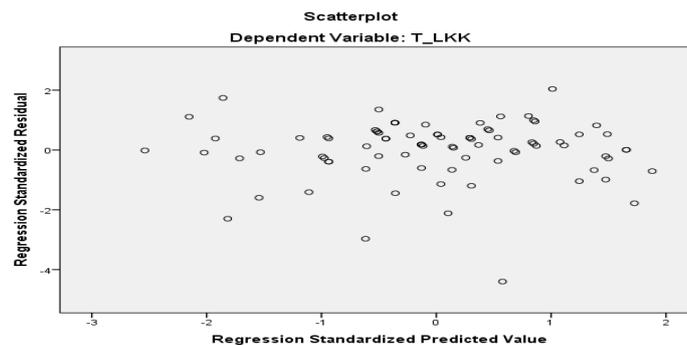
Sumber : Pengolahan Data Primer 2019

Dari tabel 7 terlihat bahwa ketiga nilai variabel independen memiliki nilai Tolerance ≥ 0.1 , dan nilai VIF ≤ 10 , maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot. (Ghozali, 2013:139). Sebagai dasar analisisnya sebagai berikut :

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik Scatterplot terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilaku kan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen ter hadap variabel dependen. Berikut hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
B	Std. Error	Beta			
1.539	1.679			0.917	0.362
0.629	0.065	0.772		9.644	0
0.154	0.03	0.277		5.132	0
0.406	0.093	0.4		4.372	0

a. Dependent Variable: T_Y

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil di atas, diperoleh persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y = 0.772X_1 + 0.277X_2 + 0.400X_3$$

Hasil persamaan regresi terhadap signifikansi koefisien dan interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Emotional Quotient* (X_1) = (+) 0,772; berarti jika terjadi peningkatan pada variabel *Emotional Quotient*, maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,772
2. *Spiritual Quotient* (X_2) = (+) 0,277; berarti jika terjadi peningkatan pada variabel *Spiritual Quotient*, maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,277
3. *Adversity Quotient* (X_3) = (+) 0,400; berarti jika terjadi peningkatan pada variabel *Adversity Quotient*, maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,400

4.4 Uji Kesesuaian Model

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Menurut Ghozali (2013:97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas Berikut hasil uji koefisien deter minasi (R^2) :

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	0.912	0.909	1.280

a. Predictors: (Constant), T_X1, T_X2, T_X3

b. Dependent Variable: T_Y

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 9 diperoleh nilai sebesar 0.912 atau 91.2% dimana Emotional, Spiritual dan Adversity Quotient memiliki pengaruh sebesar 91.2% terhadap Loyalitas Karyawan. Sedangkan sisa nya 8.8% diterangkan oleh variabel di luar penelitian ini.

2. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

Uji Statistik F dilakukan untuk menguji secara simultan apakah variabel bebas (Emotional Quotient, Spiritual Quotient dan Adversity Quotient) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Loyalitas Karyawan), maka hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1377.01	3	459.00	280.3	.000 ^b
Residual	132.64	81	1.64		
Total	1509.65	84			

a. Dependent Variable: T_LKK

b. Predictors: (Constant), T_AQ, T_EQ, T_SQ

Berdasarkan tabel 10 diperoleh hasil uji F sebesar 280.3 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dimana nilai $F_{hitung} 280.3 > F_{tabel} 3.969$ dan dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya alat analisis regresi yang dipakai dalam penelitian ini layak digunakan dan dapat memprediksi variabel bebas (Emotional Quotient, Spiritual Quotient dan Adversity Quotient) terhadap variabel dependent (Loyalitas Karyawan).

3. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Berikut hasil uji t:

Tabel 11. Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.54	1.68		0.92	0.36
	X ₁	0.63	0.07	0.77	9.64	0
	X ₂	0.15	0.03	0.28	5.13	0
	X ₃	0.41	0.09	0.40	4.37	0

a. Dependent Variable: T_Y

Berdasarkan pada tabel 11 pengaruh *Emotional Quotient*, *Spiritual Quotient*, dan *Adversity Quotient* terhadap Loyalitas Karyawan PT. Bank Central Asia Tbk, Cabang Utama Kedoya Permai Jakarta Barat.

a. Variabel Emotional Quotient (X₁) Terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan uji regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa *Emotional Quotient*, mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, disamping itu hasil dari uji hipotesis diketahui bahwa Emotional Quotient berpengaruh signifikan loyalitas karyawan. Artinya bahwa X₁ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari R.A Fabiola Meirnayati Trihandini (2005), Susi Anggraini (2010), Prof. G.B Sitaram, Dr. Poonamkhurana (2014)

menyatakan bahwa Emotional Quotient berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pengaruh citra merek terhadap keputusan pembelian

b. Variabel, Spiritual Quotient (X_2) Terhadap Kinerja Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan uji regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa *Spiritual Quotient* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, disamping itu hasil dari uji hipotesis diketahui bahwa *Spiritual Quotient* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Miterianita (2015), R.A Fabiola Meirnayati Trihandini (2005), Rotimi A. Animassahun (2010) menyatakan bahwa *Spiritual Quotient* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan..

c. Variabel *Adversity Quotient* (X_3) Terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan uji regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa *Adversity Quotient* berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, disamping itu hasil uji hipotesis diketahui bahwa *Adversity Quotient* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa X_3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Hasil ini sejalan dengan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Monica Dyah Setyawati (2013), Supardi Us (2013), Widiya Ayu Puspita (2009) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan.

Mengacu hasil penelitian, maka dapat dibahas bahwa semakin baik karyawan dapat mengontrol dan mempunyai *Emotional Quotient*, *Spiritual Quotient*, dan *Adversity Quotient*, maka loyalitas karyawan akan meningkat, begitu juga dengan motivasi kerja, semakin tinggi motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan, maka akan semakin tinggi juga loyalitas karyawan dalam organisasi.pembelian.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan dengan menggunakan program, maka kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut :

1. *Emotional Quotient* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Utama Kedoya Jakarta Barat, artinya bahwa jika karyawan mempunyai kecerdasan emosional dan mampu untuk mnegendalikan, maka loyalitas karyawan akan terus meningkat. Karyawan yang memiliki nilai emotional quotient yang tinggi maka mempunyai kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (sosial) dengan orang lain dengan lebih baik
2. *Spiritual Quotient* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Kedoya Jakarta Barat, artinya jika karyawan mempunyai kecerdasan spiritual, maka loyalitas karyawan terus meningkat. Karyawan yang memiliki nilai *spritual quotient* yang tinggi, mempunyai kemampuan untuk mampu menyandarkan jiwa sepenuhnya sehingga menimbulkan ketenangan hati dan akan dapat berpikir secara optimal dalam mengambil keputusan yang tepat
3. *Adversity Quotient* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Kedoya Jakarta Barat, artinya jika karyawan mempunyai konsep *Adversity Quotient* yang baik, maka loyalitas

karyawan akan terus meningkat.. Hal ini dapat diketahui seberapa jauh individu tersebut mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan yang dialami, sekaligus kemampuannya untuk mengatasi kesulitan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. *“Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)”*, Arga, Jakarta, 2014.
- Anggraini, Susi. *“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang”*. Palembang, 2010
- Animasahun, Rotimi A. *“Intelligent Quotient, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence as Correlates of Prison Adjustment Among Inmates in Nigeria Prisons”*. Kamla Raj, 2010
- Goleman, Daniel. *“Emotional Intelligence; Kecerdasan Emosional. Mengapa EQ lebih penting daripada IQ”*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2015.
- Jamal, Syifa Fauziah. *“Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan”* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jakarta, 2016
- Kaswan. *“Pelatihan dan Pengembangan Untuk meningkatkan Kinerja SDM”*. Alfabeta, Bandung, 2016
- Miterianifa. *“Hubungan Spiritual Quotient Mahasiswa dengan hasil Belajar UIN SUSKA Riau”*. UIN, Riau, 2015
- Puspita, Widya Ayu. *“Pengaruh Adversity Quotient dan Motivasi berprestasi terhadap Kinerja Pendidik PAUD ditinjau dari Kelompok Etnis”*. Bondowoso, 2009.
- Salovey, P., Mayer, J.D., & Caruso. (2004). *“Emotional Intelligence: Theory, Finding, and Implicatn”*. *Psychology Inquiry*, 15 (3): 197-215
- Setyawati, Monica Dyah. *“Hubungan antara Adversity Intelligence dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Telkom, Tbk Divisi Regional IV Semarang”*. Semarang, 2013
- Sitaram, GB, dan Khurana, Poonam. *“Emotional Quotient : Significant Predictor of Teaching Effectiveness”*. Malaysia, 2014
- Sutrisno, Edy. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Kencana, Jakarta, 2017
- Tisler, Len; Biberman, Jerry and McKeage, Robert. *Linking Emotional Intelligence, Spirituality and Workplace Performance: Definitions, Models and Ideas for Research. Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No.3.2002. pp. 203 – 218
- Toltz, Paul G. *“Adversity Quotient Mengubah Hambatan menjadi Peluang”*. Grasindo. Jakarta. 2014
- US, Supardi. *“Pengaruh Adversity Quotient terhadap Prestasi Belajar Matematika SMPN 217 Jakarta”*. Jakarta, 2013
- Vinas, Danny Kaye D, dan Aquino-Malabanan, Miriam Grace. *“Adversity Quotient and Coping Strategies of College Students in Lyceum of The Philipiness University”*, Psychology Department, College of Education, Batangas City, Philipiness, 2015.