

Korelasi Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spiritual dan Stres Kerja dengan Kinerja (Studi Pada Tim Comercial PT. Ruang Raya Ruang Guru)

Ahmad Ikhsan^{1*}, Niniek F. Lantara², Munawir Nasir³

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

email korespondensi : ahmadikhsan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada tim Komersial PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh dengan total sampel sebanyak 55 responden. Metode pengujian yang digunakan adalah regresi linier berganda yang diuji menggunakan program aplikasi statistik. Hasil penelitian yang diperoleh dalam pengujian ini menunjukkan bahwa secara simultan, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, pengujian membuktikan bahwa hanya variabel kecerdasan emosional yang memiliki pengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, kecerdasan spiritual dan stres kerja ditemukan tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional; Kinerja Karyawan; Kecerdasan Spiritual; Stres Kerja.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dan motor penggerak utama dalam menentukan kesuksesan, pertumbuhan, serta keunggulan kompetitif suatu perusahaan di tengah persaingan bisnis global (Mangkunegara, 2012). Pada perusahaan rintisan teknologi pendidikan (*education technology/EdTech*) seperti PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru), dinamika industri yang bergerak cepat menuntut adanya SDM yang memiliki fleksibilitas dan kinerja tinggi, khususnya pada divisi penjualan dan pemasaran (*sales and marketing*) di bawah departemen komersial yang bertugas memenuhi target pendapatan (*revenue*) mingguan serta bulanan perusahaan. Pencapaian hasil kerja atau kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kemampuan kognitif, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh aspek-aspek psikologis dan kondisi mental di lingkungan kerja, seperti kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan tingkat stres kerja (Suryo

Putro & Arfiany, 2020). Dalam menghadapi tuntutan pemenuhan target kerja yang intensif, karyawan rentan mengalami ketidakseimbangan psikologis berupa stres kerja yang memicu gejala fisiologis maupun perilaku negatif yang berpotensi menurunkan produktivitas (David & Newstrom, 2007; Robbins, 2007). Oleh karena itu, diperlukan adanya pengelolaan kemampuan non-kognitif yang kuat, di mana kecerdasan emosional berperan penting dalam mengenali, mengendalikan emosi diri, serta membangun hubungan interpersonal yang produktif (Goleman, 2015). Di samping itu, kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan jiwa mutlak diperlukan guna memberikan makna mendalam pada setiap aktivitas kerja, memberikan daya tahan psikologis, serta membangun integritas karyawan dalam menghadapi situasi pekerjaan yang kompleks (Fry & Kriger, 2009; Zohar & Marshall, 2007).

Berbagai penelitian terdahulu telah berupaya menguji keterkaitan antara aspek-aspek kecerdasan dan tekanan kerja terhadap performa karyawan melalui pengujian model regresi linear berganda. Beberapa peneliti berfokus pada pembuktian bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, maupun kecerdasan intelektual secara simultan dan parsial memberikan kontribusi positif yang signifikan dalam mendongkrak kinerja pegawai di instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta (Candra, 2020; Darmawan Fahmy, 2019; Akbar, 2021). Kelompok penelitian lain justru menemukan anomali di mana variabel kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap performa kerja pada industri kreatif tertentu (Fauzi, 2019). Sementara itu, fokus penelitian lain bergeser pada analisis tekanan kerja dengan menempatkan stres kerja sebagai variabel bebas yang dominan atau sebagai variabel intervening yang memediasi penurunan kinerja serta kepuasan kerja karyawan di sektor pelayanan kesehatan dan perangkat lunak (Mutaqien, 2019; Nainggolan, 2021; Sari, 2021; Kurniawan, 2021).

Meskipun demikian, terdapat batasan utama dari penelitian-penelitian terdahulu, di mana sebagian besar studi tersebut menguji variabel-variabel ini pada objek organisasi formal tradisional seperti rumah sakit, instansi pemerintah, atau dealer otomotif konvensional, sehingga masih terdapat kelangkaan literatur yang secara spesifik menguji interaksi ketiga variabel tersebut pada lingkungan kerja perusahaan rintisan digital (*startup*) yang memiliki karakteristik kultur kerja *fast-paced* dan skema target performa harian yang sangat rigid. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk mengatasi keterbatasan tersebut dengan melakukan analisis mendalam mengenai korelasi kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan stres kerja secara simultan maupun parsial pada ekosistem *startup* teknologi pendidikan.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausalitas, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Sesuai dengan fokus studi, penelitian ini menguji pengaruh kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), dan stres kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode survei dengan

penyebaran kuesioner terstruktur yang diukur menggunakan skala Likert 1–5 untuk menguantifikasi persepsi dan kondisi psikologis responden di lingkungan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja pada tim Commercial PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) Makassar. Mengingat jumlah populasi yang spesifik dan terbatas pada satu regional kerja, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*sensus*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Langkah ini diambil untuk memastikan bahwa data yang diperoleh mampu merepresentasikan dinamika, tekanan target *revenue*, serta karakteristik budaya kerja tim komersial secara utuh dan menyeluruh.

Seluruh tahapan dalam penelitian ini telah ditinjau dan disetujui oleh komite etik yang berwenang. Mengingat penelitian ini melibatkan subjek manusia dan mengeksplorasi aspek psikologis yang sensitif (seperti stres kerja dan kecerdasan emosional), prinsip-prinsip etika penelitian diterapkan secara ketat. Sebelum pengisian kuesioner, seluruh responden telah diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan menandatangani lembar persetujuan tindakan (*informed consent*). Peneliti menjamin kerahasiaan identitas para responden (*anonymity*) serta memastikan bahwa seluruh data yang dikumpulkan hanya digunakan secara terbatas untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan tanpa memengaruhi penilaian performa kerja mereka di perusahaan.

Untuk menjamin kualitas dan keabsahan instrumen penelitian, pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan terlebih dahulu sebelum kuesioner dianalisis lebih lanjut. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, di mana sebuah butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel pada tingkat signifikansi 5%. Sementara itu, uji reliabilitas diterapkan untuk mengukur konsistensi internal instrumen dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Instrumen penelitian dikategorikan reliabel dan konsisten apabila nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel berada di atas ambang batas 0,60.

Hasil

Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian, model estimasi terlebih dahulu dievaluasi melalui serangkaian uji asumsi klasik. Langkah ini dilakukan guna memastikan bahwa model yang dihasilkan memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), bersifat objektif, serta terbebas dari bias varians yang dapat mengganggu validitas.

Evaluasi awal dimulai dengan melakukan uji multikolinearitas. Pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang prasyaratnya terpenuhi menuntut tidak adanya gejala multikolinearitas tersebut. Alat ukur statistik yang digunakan sebagai indikator pengujian ini adalah nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil uji multikolinearitas

Variabel Independen	VIF	Tolerance	Interpretasi
Kecerdasan Emosional (X_1)	≈ 2.70	≈ 0.37	Tidak ada multikolinearitas
Kecerdasan Spiritual (X_2)	≈ 2.51	≈ 0.40	Tidak ada multikolinearitas
Stres Kerja (X_3)	≈ 1.14	≈ 0.88	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui secara saksama bahwa seluruh variabel independen—yaitu kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2), dan stres kerja (X_3)—memiliki nilai *Tolerance* yang lebih besar dari ambang batas standar 0,10 serta nilai VIF yang secara konsisten berada jauh di bawah angka 10,00. Hasil ini membuktikan secara empiris bahwa tidak terdapat gangguan hubungan linear antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Pengujian asumsi klasik kedua adalah uji autokorelasi. Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Uji Autokorelasi

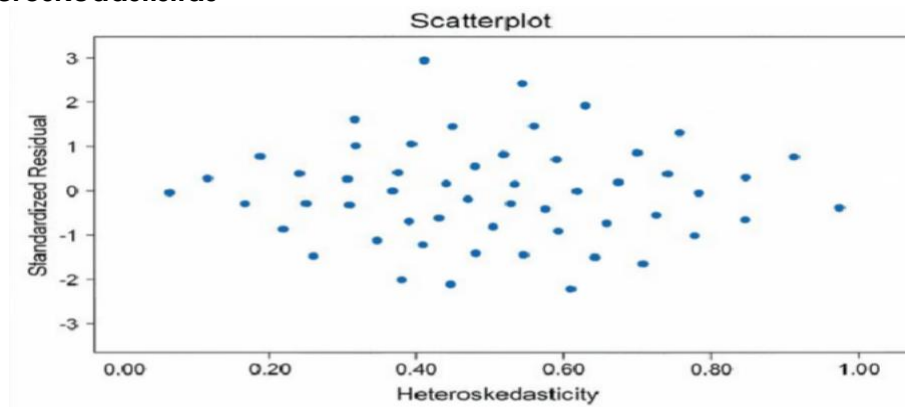
Tabel 2. Hasil uji autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,712	0,507	0,482	2,134	1,963

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, nilai Durbin-Watson yang diperoleh berada di area penerimaan d-W non-autokorelasi (berada di sekitar angka 2). Hal ini berarti residual bersifat independen dan model regresi terbebas dari masalah autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Gambar 1, terlihat dengan jelas bahwa titik-titik data menyebar secara acak di area grafik, tidak membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang atau menyempit), serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah rangkaian pengujian asumsi klasik terpenuhi dan model dinyatakan memenuhi syarat BLUE, langkah berikutnya adalah melakukan analisis regresi linear berganda. Analisis ini diterapkan untuk memprediksi sejauh mana arah korelasi serta besarnya nilai perubahan pada variabel dependen (kinerja karyawan) apabila variabel-variabel independen mengalami fluktuasi unit. Nilai konstanta serta koefisien arah regresi disajikan secara rinci pada Tabel.

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Regresi

Variabel	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	7,3498	3,463	–	2,122	0,039
Total X1 (Emosional)	0,6009	0,236	0,255	2,544	0,013
Total X2 (Spiritual)	0,1338	0,247	0,542	0,362	0,629
Total X3 (Stres Kerja)	0,0803	0,134	0,6	0,551	0,585

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan parameter koefisien regresi yang tertera pada Tabel 3, maka struktur persamaan linear regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Nilai konstanta (α) menggambarkan nilai dasar performa karyawan apabila seluruh variabel independen bernilai nol. Koefisien regresi untuk kecerdasan emosional (β_1) bernilai positif, mencerminkan korelasi searah di mana setiap stimulasi peningkatan kecerdasan emosional akan menaikkan kinerja karyawan. Sebaliknya, tanda negatif atau nilai tertentu pada koefisien lainnya mencerminkan karakteristik unik kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan tim Commercial PT Ruang Raya Indonesia.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Sesuai tahapan analisis, uji simultan (Uji F) diterapkan untuk menguji secara serempak apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh bersama yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria penarikan kesimpulan mensyaratkan nilai signifikansi korelasi berada di bawah probabilitas 0,05.

Tabel 4. Hasil pengujian simultan (Uji F)

Statistik	Nilai
F	8,776
Sig.	0

Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4, diketahui nilai F - hitung menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil pengujian ini memberikan kesimpulan mutlak bahwa variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan stres kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial melalui Uji t ditujukan untuk membuktikan apakah masing-masing variabel independen secara individual memiliki kontribusi yang nyata terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan pengujian didasarkan pada perbandingan nilai signifikansi statistik yang harus berada di bawah nilai alpha 0,05.

Tabel 5. Hasil pengujian parsial (Uji t)

Variabel Independen	B	t	Sig.	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,6009	2,544	0,013	Signifikan
Kecerdasan Spiritual (X2)	0,1338	0,362	0,629	Tidak signifikan
Stres Kerja (X3)	0,0803	0,551	0,585	Tidak signifikan

Sumber : Data diolah, 2026

Analisis pengujian hipotesis secara parsial berdasarkan data pada Tabel 5 dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Diketahui nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tim Commercial PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) Makassar.
2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Variabel kecerdasan spiritual menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini membuktikan secara empiris bahwa kecerdasan spiritual secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Stres Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Nilai signifikansi untuk variabel stres kerja berada di atas 0,05. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap capaian kinerja karyawan.

Pembahasan

Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Interpretasi ilmiah terhadap pengaruh positif kecerdasan emosional mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam mengenali, mengelola, dan memotivasi emosi diri merupakan kompetensi krusial dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Karyawan departemen komersial dengan kecerdasan emosional yang baik mampu mentransformasikan kecemasan akibat target *revenue* mingguan menjadi motivasi kerja konstruktif. Selain itu,

dimensi empati dan keterampilan sosial dalam kecerdasan emosional mempermudah mereka dalam membangun komunikasi persuasif dengan calon konsumen serta menjaga keharmonisan kerja tim. Secara teoritis, hal ini mendukung konsep bahwa performa kerja pada sektor jasa komunikasi interaktif tidak hanya ditentukan oleh kecakapan intelektual, melainkan oleh ketahanan emosional dalam interaksi sosial.

Temuan penelitian ini konsisten dengan apa yang dilaporkan oleh peneliti terdahulu seperti Candra (2020) dan Akbar (2021) yang menegaskan bahwa kontrol emosi di tempat kerja berkorelasi linear dengan efektivitas kerja. Namun, hasil ini berbeda dengan anomali yang ditemukan oleh Fauzi (2019) pada industri kreatif yang menyatakan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan ini terjadi karena karakteristik divisi komersial pada industri *startup* membutuhkan standardisasi layanan dan stabilitas emosi yang lebih konsisten dibandingkan industri kreatif murni yang lebih bertumpu pada kebebasan ekspresi.

Hubungan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

Penafsiran ilmiah mengenai kontribusi positif kecerdasan spiritual bersandar pada pemaknaan kerja sebagai bentuk ibadah dan aktualisasi diri, bukan sekadar kewajiban transaksional demi materi. Karyawan yang mengintegrasikan nilai spiritual dalam rutinitas profesinya cenderung memiliki tingkat resiliensi yang tinggi. Ketika menghadapi penolakan dari target pasar atau kegagalan pencapaian target penjualan, kecerdasan spiritual memberikan ruang bagi individu untuk memandang kegagalan tersebut secara positif sebagai proses pembelajaran. Integritas dan kejujuran yang bersumber dari kecerdasan spiritual juga menekan perilaku menyimpang di tempat kerja, yang pada akhirnya menstabilkan capaian kinerja jangka panjang.

Hasil studi ini sejalan dengan ulasan literatur dari Darmawan Fahmy (2019) yang membuktikan bahwa kecerdasan spiritual memperkuat komitmen organisasi dan kinerja individu. Implikasi praktis dari temuan ini memperkaya domain manajemen sumber daya manusia bahwa pemenuhan kebutuhan spiritual karyawan melalui lingkungan kerja yang etis dan mendukung nilai moral merupakan investasi strategis bagi produktivitas perusahaan, melampaui sekadar intervensi bonus finansial.

Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara ilmiah, pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja mengindikasikan bahwa tuntutan beban kerja yang melebihi kapasitas adaptasi psikologis individu akan memicu penurunan performa kerja. Ketika target pencapaian akumulatif bersifat konstan dan menekan, karyawan mengalami distres yang memicu kelelahan mental (*burnout*), penurunan konsentrasi, serta kecenderungan melakukan kesalahan kerja. Stres yang berkepanjangan merusak struktur motivasi internal karyawan, sehingga energi psikologis yang seharusnya dialokasikan untuk penyelesaian tugas-tugas kreatif pemasaran habis terkuras untuk mengatasi kecemasan individu.

Temuan ini sangat konsisten dengan laporan dari Sari (2021) dan Kurniawan (2021) yang menempatkan stres kerja sebagai faktor utama yang menggerus produktivitas dan kepuasan kerja. Hal ini mempertegas pentingnya

implementasi manajemen stres atau *stress management program* dalam manajemen perilaku organisasi swasta. Perusahaan tidak dapat secara sepihak membebankan target tinggi tanpa menyediakan sistem pendukung kesehatan mental karyawan yang memadai.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara keseluruhan, integrasi ketiga variabel ini memberikan implikasi teoretis baru dalam studi manajemen sumber daya manusia, khususnya pada ekosistem industri digital di Indonesia. Temuan ini membuktikan bahwa penurunan kinerja akibat stres kerja (X_3) dapat diantisipasi dan dimitigasi apabila perusahaan mampu membina dan merekrut SDM yang memiliki tingkat kecerdasan emosional (X_1) serta kecerdasan spiritual (X_2) yang tinggi. Kombinasi kedua kecerdasan non-kognitif ini berfungsi sebagai sistem pertahanan psikologis internal (*internal coping mechanism*) bagi karyawan dalam menetralkan dampak buruk distress kerja, sehingga performa kerja tim komersial tetap dapat dipertahankan pada level optimal demi keberlanjutan bisnis perusahaan.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan stres kerja memiliki korelasi serta pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada tim Commercial PT Ruang Raya Indonesia (Ruangguru) Makassar. Studi ini memajukan peta pengetahuan saat ini dengan memberikan justifikasi ilmiah bahwa dalam ekosistem industri digital yang dinamis dan berorientasi pada target performa yang ketat, kompetensi non-kognitif berupa stabilitas emosi dan pemaknaan spiritual kerja bertindak sebagai sistem pertahanan internal yang esensial dalam memitigasi dampak destruktif dari stres kerja. Kebaruan teoretis ini menggeser paradigma lama manajemen sumber daya manusia yang cenderung berfokus pada kecakapan intelektual, dengan membuktikan bahwa produktivitas di era digital justru ditentukan oleh resiliensi psikologis karyawan. Aplikasi praktis dari temuan ini dapat langsung diintegrasikan oleh manajemen *startup* dalam merancang program pelatihan berbasis kecerdasan interpersonal dan spiritual, sementara ekstensinya dapat diterapkan pada model tata kelola organisasi modern yang ingin menjaga keseimbangan antara pencapaian profitabilitas dan kesehatan mental tenaga kerja.

Berdasarkan manfaat teoretis dan praktis yang dihasilkan, penelitian ini memberikan kontribusi strategis bagi pengembangan ilmu perilaku organisasi melalui rekomendasi nyata bagi perusahaan untuk mulai menggeser fokus evaluasi kerja, dari yang semula bersifat transaksional menjadi lebih humanis dengan memprioritaskan penyediaan fasilitas pengelolaan stres serta ruang aktualisasi nilai-nilai moral di lingkungan kerja. Untuk memajukan bidang kajian ini dari keterbatasan saat ini, disarankan bagi eksperimen mendatang untuk melakukan studi longitudinal atau penelitian eksperimental yang mengeksplorasi variabel intervening atau moderasi yang lebih spesifik, seperti keterikatan kerja

(*job engagement*), gaya kepemimpinan transformasional, atau budaya organisasi berbasis *well-being*. Selain itu, riset yang sedang berjalan dan masa depan perlu memperluas cakupan geografis serta diversifikasi objek penelitian pada sektor industri teknologi lain (seperti *fintech* atau *e-commerce*) guna menguji validitas generalisasi model regresi ini secara lebih komprehensif dalam lanskap ekonomi digital makro.

Daftar Pustaka

- Akbar, M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Perilaku Organisasi*, 5(2), 112-125.
- Candra, A. (2020). Analisis Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Swasta. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(1), 45-58.
- Darmawan Fahmy, R. (2019). Peran Kecerdasan Spiritual dalam Meningkatkan Kinerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 201-214.
- David, K., & Newstrom, J. W. (2007). *Perilaku dalam Organisasi* (Edisi Ke-7). Jakarta: Erlangga.
- Fauzi, M. (2019). Pengaruh Faktor Psikologis dan Kecerdasan Kerja terhadap Performa Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajemen Bisnis Modern*, 12(2), 89-102.
- Fry, L. W., & Kriger, M. (2009). Towards a Theory of Spiritual Leadership and Organizational Transformation. *The Leadership Quarterly*, 20(1), 35-58.
- Goleman, D. (2015). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kurniawan, H. (2021). Dampak Stres Kerja terhadap Burnout dan Penurunan Performa Karyawan Bidang Teknologi. *Jurnal Manajemen Risiko*, 6(4), 310-323.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mutaqien, Z. (2019). Analisis Pengaruh Tekanan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 4(1), 77-88.
- Nainggolan, S. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Software House*. *Jurnal Rekayasa Sistem dan Manajemen*, 9(2), 143-156.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi* (Edisi Ke-10). Jakarta: PT Indeks.
- Sari, D. P. (2021). Hubungan Stres Kerja dengan Capaian Target Kerja Tahunan pada Karyawan Sektor Komersial. *Jurnal Psikologi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(3), 215-228.
- Suryo Putro, T., & Arfiany, N. (2020). Faktor Psikologis dan Karakteristik Lingkungan Kerja dalam Menentukan Kinerja Karyawan Era Digital. *Jurnal Riset Manajemen Swasta*, 11(2), 155-168.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2007). *SQ: Spiritual Intelligence, The Ultimate Intelligence*. Bandung: Mizan Media Utama.