

Peran Mediasi *Emotional Intelligence* Dalam Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap *Contextual Performance* (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Di Kota Bengkulu)

Okky Mandala Pratama¹

Universitas Bengkulu¹

Omandalaprata@gmail.com

Fahrudin JS Pareke²

Universitas Bengkulu²

Pareke@unib.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran mediasi *Emotional Intelligence* dalam memahami hubungan antara *Spiritual Leadership* dan *Contextual Performance* pada karyawan rumah sakit di Kota Bengkulu. *Spiritual Leadership* dianggap sebagai variabel independen yang mencerminkan kebijakan kepemimpinan yang mengedepankan nilai-nilai spiritual dan etis, sedangkan *Contextual Performance* dipahami sebagai kemampuan karyawan untuk beradaptasi dan memberikan kontribusi ekstra di lingkungan kerja rumah sakit. Metode penelitian melibatkan survei karyawan rumah sakit di Kota Bengkulu menggunakan instrumen kuesioner yang teradaptasi untuk mengukur *Spiritual Leadership*, *Emotional Intelligence*, dan *Contextual Performance*. Analisis statistik, termasuk analisis mediasi, akan digunakan untuk menguji hubungan antara *Spiritual Leadership*, *Emotional Intelligence*, dan *Contextual Performance* dalam konteks rumah sakit di kota Bengkulu. Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan pemahaman lebih dalam tentang bagaimana *Spiritual Leadership* dapat mempengaruhi kinerja kontekstual karyawan rumah sakit, serta peran penting *Emotional Intelligence* sebagai mediator. Temuan penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan strategi kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit, khususnya di Kota Bengkulu, untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kesejahteraan karyawan

Kata Kunci *Spiritual Leadership, Emotional Intelligence, Contextual Performance*

I. PENDAHULUAN

Dalam era dinamika organisasi modern, keseimbangan antara aspek spiritual dan kinerja kontekstual karyawan telah menjadi fokus utama dalam literatur kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia. Khususnya di rumah sakit, di mana kesehatan fisik dan psikologis karyawan memiliki dampak langsung pada pelayanan yang diberikan kepada pasien, penelitian tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin penting. Dalam serangkaian penelitian sebelumnya, fokus terletak pada hubungan antara *Spiritual Leadership* dan kinerja kontekstual karyawan rumah sakit. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut belum sepenuhnya menjelajahi peran mediasi dari dimensi spesifik *Emotional Intelligence*, seperti kemampuan pengenalan

emosi dan manajemen stres, dalam menghubungkan *Spiritual Leadership* dengan peningkatan kinerja kontekstual (Wang et al., 2019).

Emotional Intelligence, merupakan suatu kemampuan untuk memahami, mengelola, mengenali, dan menggunakan emosi dengan baik, *Emotional Intelligence* dianggap sebagai faktor penting dalam membentuk kualitas hubungan antarpribadi, kinerja kerja, dan adaptasi terhadap perubahan (Aguilar-parra et al., n.d.). Kecerdasan emosional (EI) melibatkan pemahaman orang lain dalam konteks sosial. Oleh karena itu, EI ini merupakan elemen penting dari kompetensi yang diperlukan untuk kepemimpinan yang efektif dan kinerja kerja. *Emotional Intelligence* bisa di aplikasikan di lingkungan karyawan rumah sakit dapat memberikan keunggulan dalam menghadapi tantangan sehari-hari, meningkatkan kualitas pelayanan, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Di sisi lain, aspek kepemimpinan juga mempunyai peran penting dalam mengelola dan membentuk budaya organisasi, kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang semakin mendapat perhatian adalah *Spiritual Leadership* (SL) (Ali & Usman, 2022). Kepemimpinan Spiritual tidak hanya membahas aspek tugas dan tanggung jawab kerja, tetapi juga mengintegrasikan dimensi spiritual dalam pengambilan keputusan dan hubungan antarindividu di lingkungan kerja (Wu & Lee, 2020).

Fenomena ideal dalam kerangka penelitian ini melibatkan faktor-faktor eksternal yang dapat memodifikasi hubungan ini, mencakup aspek-aspek seperti karakteristik individu karyawan. Namun, fenomena aktual menunjukkan bahwa pemahaman terkait keterkaitan ini masih terbatas, menciptakan kesenjangan antara harapan ideal dan realitas saat ini. Melihat fenomena aktual, dapat disimpulkan bahwa penelitian sebelumnya belum sepenuhnya menyentuh dimensi-dimensi yang dapat memodifikasi interaksi antara *Spiritual Leadership*, *Emotional Intelligence*, dan kinerja kontekstual secara menyeluruh. Dalam konteks penelitian ini, fenomena aktual mencerminkan perlunya penyelidikan lebih lanjut terhadap dinamika ini. Fenomena aktual mengindikasikan bahwa penelitian sebelumnya belum sepenuhnya menggali dimensi-dimensi yang dapat memodifikasi interaksi antara *Spiritual Leadership*, *Emotional Intelligence*, dan kinerja kontekstual secara menyeluruh. Dengan mempertimbangkan fenomena aktual, penelitian ini tidak hanya akan mengeksplorasi aspek-aspek yang belum tercakup dalam literatur terdahulu, tetapi juga akan memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor tambahan yang dapat mempengaruhi hubungan ini. Dengan penekanan khusus pada peran mediasi *Emotional Intelligence*, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang bagaimana dinamika kepemimpinan spiritual memengaruhi kinerja kontekstual di rumah sakit.

II. LANDASAN TEORI

Contextual Performance

Contextual Performance dapat didefinisikan sebagai perilaku ekstra peran yang melibatkan upaya karyawan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi melalui interaksi sosial, dukungan terhadap rekan kerja, partisipasi dalam inisiatif tim, dan kontribusi positif terhadap budaya organisasi (Bozionelos & Singh, 2017). Dalam dunia kerja yang terus berkembang, kinerja kontekstual menjadi kunci utama dalam memastikan produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Kinerja kontekstual mencakup sejauh mana seorang karyawan bersedia terlibat dalam kegiatan informal, memperjuangkan tugasnya, berkolaborasi dengan rekan kerja, mematuhi aturan

organisasi, dan mendukung tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, terdapat dua dimensi utama yang membentuk kinerja kontekstual: dedikasi pekerjaan dan fasilitasi interpersonal (Fardilla & Murkhana, 2018). Kinerja kontekstual merujuk pada perilaku karyawan yang tidak secara langsung terkait dengan tugas utama mereka, tetapi berkontribusi pada efektivitas organisasi, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam proyek tim, dan menunjukkan inisiatif (Awan et al., 2020).

Emotional Intelligence

Istilah EI berakar pada istilah “kecerdasan sosial”, EI juga sebagai “kemampuan untuk memahami orang lain,”. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari keahlian kerja yang sempurna. Akan tetapi juga kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain yang disebutnya kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* (EQ). Kecerdasan emosional merupakan *kemampuan* seseorang dalam memainkan emosi dan perasaannya baik pada diri sendiri maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya selanjutnya. Seseorang dengan kecerdasan emosional (EQ) biasanya memiliki perkembangan yang baik dan kemungkinan besar akan berhasil dalam karirnya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang positif dan mendorong produktivitas (Ratnasari et al., 2020).

Spiritual Leadership

Kepemimpinan spiritual adalah merupakan seni memobilisasi orang lain agar mau bergabung untuk mencapai *aspirasi* bersama, memerlukan motivasi menciptakan visi dan misi, serta mengembangkan suatu budaya dengan nilai-nilai yang mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan spiritual meliputi nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk secara intrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga mereka mempunyai rasa terus hidup (survival) melalui panggilan (calling) dan keanggotaan sistem sosial (Kakiay, 2017). Kepemimpinan spiritual memerlukan (1) penciptaan suatu visi yang dimana para anggota organisasi mengalami suatu perasaan panggilan dalam hal kehidupan mereka dan mempunyai makna yang berbeda, (2) mengembangkan suatu budaya sosial/organisasi berdasarkan cinta altruistik dimana para pemimpin dan para pengikut, mempunyai perawatan, perhatian, dan apresiasi untuk diri sendiri maupun orang lain (Samul, 2020). Kepemimpinan spiritual melibatkan pemahaman dan pengintegrasian nilai-nilai spiritual di dalam kepemimpinan organisasi. Pemimpin spiritual cenderung mendorong makna, nilai, dan tujuan yang lebih tinggi di antara anggota tim (Oh & Wang, 2020).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Emotional Intelligence*

Pentingnya emosi di tempat kerja telah membuat semakin banyak orang menyadari bahwa pemimpin yang baik juga dapat memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, sehingga sangat penting bagi para pemimpin untuk menjadi pintar secara emosional (Hjalmarsson, 2022) . Akibatnya, kepemimpinan yang efektif mungkin sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin untuk mengelola emosi bawahannya secara reaktif dan proaktif. (Coronado-Maldonado & Benítez-Márquez, 2023). Karena pemimpin memiliki pengaruh langsung ke lingkungan kerja , mudah untuk melihat bagaimana pemimpin EI dapat mempengaruhi pengembangan norma - norma lingkungan kerja yang kompeten secara emosional selama lingkungan kerja. Akibatnya, EI pemimpin

sangat berdampak pada kesejahteraan kinerja kerja ketika iklim kerja menjadi tertekan .Selain itu, pemimpin yang kompeten secara emosional berkinerja lebih baik dan lebih sukses. Idenya adalah untuk menghubungkan kompetensi emosional ini dengan perilaku kepemimpinan dan kinerja organisasi (Sanchez-gomez & Bres0, 2020).Menurut para ahli, Penting untuk memahami perbedaan dan persamaan individu agar kepemimpinan menjadi efektif . Penelitian ini mengarah ke perspektif EI , yaitu kemampuan menganalisis , memahami , dan mengekspresikan perasaan dan emosi diri sendiri serta orang lain, (Muhibbin et al., 2023).

(H1) *Spiritual Leadership* berpengaruh positif terhadap *Emotional Intelligence*.

Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Contextual Performnace*

Kemampuan individu untuk mengelola dirinya sendiri baik pada tingkat kelompok maupun individu memainkan peran penting dalam mengembangkan hubungan sosial, proses tugas yang efektif, dan efektivitas individu secara keseluruhan. mengusulkan model EI yang menganalisis peran gangguan emosional dalam kinerja kontekstual, mengembangkan lebih lanjut dan mengakui keberadaan norma-norma cerdas emosional yang dipaksakan ini.menghubungkan sejauh mana individu mengembangkan norma-norma ini dengan kinerja kontekstual, dengan mempertimbangkan EI sebagai “seperangkat norma yang membentuk interpretasi terhadap peristiwa yang memicu emosi dan respons individu terhadap interpretasi tersebut (Mayer et al., 2012)

(H2) *Emotional Intelligence* berpengaruh positif terhadap kontekstual performance

Pengaruh Mediasi *Emotional Intelligence* terhadap *Spiritual Leadership* dan *Contextual Performance*

Karena kinerja karyawan mengalami perubahan secara terus-menerus, Posisi yang melibatkan kepemimpinan memerlukan lebih dari satu keahlian untuk menyelesaikan tugas dan harus mempelajari keterampilan baru. Para ahli sudah lama mengetahui bahwa dukungan emosional/EI itu sangat penting dalam pekerjaan seorang pemimpin dan juga bagi kinerja seorang pemimpin, hal ini menjadi semakin penting ketika seseorang naik pangkat dalam hierarki organisasi Akibatnya, EI merupakan elemen yang sangat penting di tempat kerja, dan perusahaan serta individu semakin tertarik untuk menyeimbangkan aspek emosional dan rasional (Drigas & Papoutsis, 2020). Ketika kemampuan sosial dan kemampuan individu meningkat, maka kemampuan untuk mengungkapkan perasaan batin dan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain pun meningkat; Oleh karena itu, EI diwujudkan dalam kinerja kontekstual seseorang dalam pekerjaan.(Coronado-Maldonado & Benítez-Márquez, 2023)

(H3) *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap *Contextual Performance* melalui mediasi *Emotional Intelligence*



III. METODOLOGI PENELITIAN

Partisipan

Penelitian ini merupakan suatu upaya untuk menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, situasi, dan variabel yang terkait dengan karyawan rumah sakit di Kota

Bengkulu. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Pendekatan ini juga dihubungkan dengan variabel penelitian yang memfokuskan pada masalah-masalah terkini dan fenomena yang sedang terjadi pada saat sekarang dengan bentuk hasil penelitian berupa angka-angka yang memiliki makna. Berdasarkan dari perspektif tujuannya, penelitian kuantitatif memiliki beberapa poin. Diantaranya bertujuan untuk mengembangkan model matematis, dimana penelitian ini tidak sekedar menggunakan teori yang diambil dari kajian literatur atau teori saja, tetapi juga penting sekali untuk membangun hipotesis yang memiliki keterhubungan dengan fenomena alam yang akan diteliti. Jadi penelitian kuantitatif ini memiliki tujuan penting dalam melakukan pengukuran. Bagaimanapun juga, pengukuran sebagai pusat penelitian, karena dari hasil pengukuran akan membantu dalam melihat hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dengan hasil data secara kuantitatif (Kakiay, 2017).

Berdasarkan data Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu tahun 2022, RS di Kota Bengkulu berjumlah 9 unit yaitu RS M Yunus, RSHD Kota Bengkulu, RS Tiara Sella, RS Umi, RS Dkt, RS Rafflesia, RS Bhayangkara, RS Jiwa, RS Tino Galo. Dalam penelitian ini dilakukan sampling, yaitu dipilih 3 Rumah Sakit antara lain RS M Yunus, RS Bhayangkara dan RS Tino Galo.

Tabel 1. Karakteristik Dasar.

Jenis Kelamin	Jumlah	N(%)	Usia	Jumlah	N(%)
Laki laki	24	22%	15 – 20	6	6%
Perempuan	85	78%	20 – 30	79	72%
			30 >	24	22%
Masa Bekerja	Jumlah	N(%)	Pendidikan Terakhir	Jumlah	N(%)
< 1 tahun	21	19%	S1	12	11%
1 – 5 tahun	61	56%	D3	66	61%
5 – 10 tahun	22	20%	SMA	31	28%
10 – 15 tahun	2	2%			
15 – 20 tahun	2	2%			
20 > tahun	1	1%			

Pengukuran Variabel

Variabel *Spiritual Leadership* diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh (Alfarajat & Emeagwali, 2021) Responden diminta untuk menanggapi 17 item pernyataan yang diberikan, diantaranya adalah “Visi organisasi saya jelas dan menarik bagi saya”. Variabel *Spiritual Leadership* ini kemudian diukur oleh 15 item pernyataan valid dengan outer loading antara 0,702 hingga 0,850 yang berarti bahwa pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran *Spiritual Leadership* karyawan rumah sakit di Kota Bengkulu.

Variabel *Emotional Intelligence* diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh (Davies et al., 2010) Responden diminta untuk menanggapi 10 item pernyataan yang diberikan tersebut, diantaranya adalah “saya tahu mengapa emosi saya berubah”. Variabel *Emotional Intelligence* ini kemudian diukur oleh 10 pernyataan valid dengan outer loading antara 0,738 hingga 0,838 yang berarti bahwa pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran *Emotional Intelligence* karyawan rumah sakit di Kota Bengkulu.

Variabel *Contextual Performance*, untuk menafsirkan tingkat kinerja tugas karyawan selama bekerja, digunakan 10 item pernyataan yang di adopsi dari penelitian (Koopmans et al., 2014). Variabel *Contextual Performance* ini kemudian diukur oleh 8 pernyataan valid dengan outer loading antara 0,714 hingga 0,813 yang berarti bahwa pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran *Contextual Performance* karyawan rumah sakit di Kota Bengkulu.

Teknik Analisis

Teknik pengumpulan data melibatkan distribusi kuesioner secara online, menciptakan keterlibatan karyawan dalam menyampaikan tanggapan mereka terhadap pertanyaan-pertanyaan terkait dengan aspek-aspek tertentu yang menjadi fokus penelitian. Kuesioner dirancang secara teliti untuk mencakup berbagai dimensi yang relevan dengan tujuan penelitian ini. Kuesioner menggunakan skala likert dengan 5 pilihan jawaban antara lain; sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor diberikan pada setiap jawaban responden yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3) tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1) tergantung pada pernyataan positif dan negatif. Selanjutnya, data yang sudah diambil akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan metode statistik (Farkhaeni, 2011). Data dianalisis menggunakan perangkat lunak PLS-SEM untuk menguji hubungan antar variabel dan mengukur signifikansi dampaknya terhadap kinerja inovasi perusahaan. Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis outer model yang terdiri dari Validitas dan Reliabilitas, kemudian dilanjutkan pengujian untuk inner model yang terdiri dari uji T-statistik dan p-values (Fatiria & Nawawi, 2021). Analisis ini untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yang tujuannya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan dan pola-pola yang mungkin ada di antara variabel-variabel yang diamati. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan hasil yang signifikan dalam pemahaman kita terhadap faktor-faktor yang memengaruhi karyawan rumah sakit di Kota Bengkulu. Hasil dari penelitian dapat menjadi landasan untuk pengembangan kebijakan, perbaikan kondisi kerja, atau implementasi program-program yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan rumah sakit di wilayah tersebut.

IV. HASIL PENELITIAN

Deskriptif

Dengan menggunakan SEM tidak hanya hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) pada variabel atau konstruk yang diamati bisa terdeteksi, tetapi juga komponen-komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruksi itu dapat ditentukan besarnya. Dengan demikian, hubungan kausalitas diantara variabel atau konstruk menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif yang mengadopsi Partial Least Square (PLS) (Muhibbin et al., 2023).

PLS merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan atas banyak asumsi, Keunggulan dari metode PLS ini adalah data tidak harus berdistribusi normal multivariat, ukuran sampel tidak harus besar, dan PLS tidak saja bisa digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial. Statistik inferensial, (statistik induktif atau statistik probabilitas, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, (Alfarajat &

Emeagwali, 2021).Kemudian diukur dengan menggunakan software SmartPLS (Partial Least Square) mulai dari pengujian hipotesis.

Tabel 2.Uji Validitas dan Realibilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
<i>Emotional Intelligence</i>	0.931	0.934	0.942	0.619
<i>Spiritual Leadership</i>	0.959	0.960	0.963	0.637
<i>Contextual Performance</i>	0.893	0.900	0.914	0.571

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan Cronbach’s Alpha maupun composite reliability memiliki nilai diatas 0.7, dan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0.5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Ringkasan Statistik untuk semua variabel utama, termasuk mean, standar deviasi,dan korelasi.

	M	SD	1	2	3	4	5
Gender	0,22	0,416					
Age	24,42	5,193	-,043				
Tenure	4,02	3,386	-,009	,583**			
<i>Spiritual Leadership</i>	74,46	8,101	,151	,180	0,23		
<i>Emotional Intelligence</i>	43,58	4,954	,063	,204*	-0,86	,771**	
<i>Contextual Performance</i>	44,28	4,163	,077	,092	-,202*	,345**	,410**

Notes: Nilai skor gabungan untuk setiap variabel dihitung delngan cara rata rata dari skor masing masing;gender dikodekan sebagai variabel biner (1 untuk laki laki 0 untuk perempuan) ; Standar Deviasi ; **p> 0,01.

Tabel 4. Hasil T-Statistik

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Emotional Intelligence - > Contextual Performance</i>	0.431	0.466	0.199	2.165	0.030
<i>Spiritual Leadership -</i>	0.788	0.757	0.110	7.179	0.000

> <i>Emotional Intelligence</i>					
<i>Spiritual Leadership</i> - > <i>Emotional Intelligence</i> - > <i>Kontekstual Performance</i>	0.339	0.342	0.139	2.439	0.015

Konstruk *Spiritual Leadership* mempunyai nilai t-statistik sebesar 7.179 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Emotional Intelligence* terbukti.

Konstruk *Emotional Intelligence* mempunyai nilai t-statistik sebesar 2.162 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.030 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap kontekstual performance terbukti.

Konstruk *Spiritual Leadership* mempunyai nilai t-statistik sebesar 2.439 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.015 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan hubungan *Spiritual Leadership* terhadap kontekstual performance yang dimediasi oleh *Emotional Intelligence* terbukti.

Penelitian ini memainkan peran penting mediasi *Emotional Intelligence* (EQ) dalam menghubungkan pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kontekstual performance karyawan di Rumah Sakit di Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4, terlihat bahwa konstruk *Spiritual Leadership* terhadap *Emotional Intelligence* mempunyai nilai p-value sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, konstruk *Emotional Intelligence* terhadap *Contextual Performance* mempunyai nilai p-value sebesar 0.030 lebih kecil dari 0.05, dan konstruk *Spiritual Leadership* terhadap *Contextual Performance* yang di mediasi oleh *Emotional Intelligence* mempunyai nilai p-value sebesar 0.015 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan nilai konstruk ini berarti kebijakan dan praktik *Spiritual Leadership* yang di mediasi oleh *Emotional Intelligence* terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja kontekstual karyawan di rumah sakit kota Bengkulu.

Dimensi spiritual sangat penting dalam kepemimpinan terungkap melalui penemuan bahwa pemimpin yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk berkinerja optimal di luar tugas-tugas rutin mereka (Wang et al., 2019). Dalam konteks Rumah Sakit, di mana tekanan kerja tinggi dan emosi terlibat, pendekatan *Spiritual Leadership* muncul sebagai faktor kunci dalam menciptakan iklim yang mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan (Ariani, 2010).

Selanjutnya, mediasi *Emotional Intelligence* (EQ) memberikan gambaran lebih lanjut tentang bagaimana karyawan mengelola emosi mereka dalam merespon kepemimpinan spiritual (Maryati & Juni, 2019). Pada tabel 2 menyatakan bahwa semua variabel termasuk variabel *Emotional Intelligence* dalam uji reliabilitas baik menggunakan Cronbach's Alpha dan composite reliability memiliki nilai diatas 0.7, dan uji validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0.5, berarti dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diujikan valid dan reliabel. Dengan adanya EQ, karyawan cenderung lebih

mampu mengelola stres, menjaga keseimbangan emosional, dan berinteraksi dengan rekan kerja dan pasien dengan lebih efektif (Sanchez-gomez & Bresó, 2020). Ini menciptakan lingkungan kerja yang baik dan positif, yang pada akhirnya meningkatkan kontekstual performance karyawan (Chiu et al., 2023).

Meskipun temuan ini menunjukkan hubungan positif antara *Spiritual Leadership*, EQ, dan kontekstual performance. Penelitian ini memberikan dasar untuk lebih memahami keterkaitan *Spiritual Leadership*, EQ, dan kontekstual performance, Perlu diperhatikan bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pengaruh variabel tambahan seperti budaya organisasi yang lebih dalam dan faktor eksternal dapat memperkaya pemahaman kita tentang korelasi antara *Spiritual Leadership*, EQ, dan kontekstual performance.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyediakan wawasan berharga tentang bagaimana dimensi spiritual dan kecerdasan emosional dapat terhubung dalam konteks kepemimpinan rumah sakit, dan mengarah pada pemahaman yang lebih bagus tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kontekstual karyawan di lingkungan rumah sakit.

V. KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, kami memainkan peran mediasi *Emotional Intelligence* (EQ) dalam pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kontekstual performance karyawan rumah sakit di Kota Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* memiliki dampak positif signifikan terhadap kontekstual performance. Lebih penting lagi, temuan kami menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* berperan sebagai mediasi yang kuat, menghubungkan hubungan antara *Spiritual Leadership* dan kontekstual performance.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting untuk memahami bagaimana aspek-aspek kunci kepemimpinan, seperti *Spiritual Leadership*, dapat membentuk dan meningkatkan kinerja kontekstual karyawan di lingkungan rumah sakit. Dari penelitian ini mencakup pengembangan program pelatihan yang meningkatkan *Emotional Intelligence* untuk memperkuat efek positif *Spiritual Leadership* pada kinerja karyawan.

Kesimpulan ini dapat memberikan landasan bagi pemimpin dan praktisi di rumah sakit untuk merancang strategi kepemimpinan yang lebih holistik, mempertimbangkan baik dimensi spiritual maupun kecerdasan emosional untuk mencapai kinerja kontekstual yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguilar-parra, J. M., Cangas, A. J., & Bermejo, R. (n.d.). *Influence of Emotional Intelligence, Motivation and Resilience on Academic Performance and the Adoption of Healthy Lifestyle Habits among Adolescents*.
- Alfarajat, H. S., & Emeagwali, O. L. (2021). *Antecedents of Service Innovative Behavior: The Role of Spiritual Leadership and Workplace Spirituality*. 54(4). <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0022>
- Ali, M., & Usman, M. (2022). *Undermining alienative commitment through Spiritual Leadership: a moderated mediation model of social capital and political skill*. 29(4), 263–279. <https://doi.org/10.1108/JABES-09-2021-0155>
- Ariani, D. W. (2010). Hubungan Kinerja Tugas Dan Kinerja Kontekstual Dengan. *Jurnal Kinerja*, 14(2), 165–181.

- Awan, S. H., Habib, N., & Akhtar, C. S. (2020). *Effectiveness of Performance Management System for Employee Performance Through Engagement*. <https://doi.org/10.1177/2158244020969383>
- Bozionelos, N., & Singh, S. K. (2017). The relationship of *Emotional Intelligence* with task and *Contextual Performance*: More than it meets the linear eye. *Personality and Individual Differences*, 116, 206–211. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.059>
- Chiu, Y. W., Amin, M. W., Li, S. T., & Ali, M. (2023). *Spiritual Leadership* influence on employee creative service performance: a moderated mediation analysis. *BMC Psychology*, 11(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01294-0>
- Coronado-Maldonado, I., & Benítez-Márquez, M. D. (2023). *Emotional Intelligence*, leadership, and work teams: A hybrid literature review. *Heliyon*, 9(10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20356>
- Davies, K. A., Lane, A. M., Devonport, T. J., & Scott, J. A. (2010). Validity and Reliability of a Brief *Emotional Intelligence* Scale (BEIS-10). *Journal of Individual Differences*, 31(4), 198–208. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000028>
- Drigas, A., & Papoutsis, C. (2020). The Need for *Emotional Intelligence* Training Education in Critical and Stressful Situations: The Case of Covid-19. *International Journal of Recent Contributions from Engineering, Science & IT (IJES)*, 8(3), 20. <https://doi.org/10.3991/ijes.v8i3.17235>
- Fardilla, F., & Murkhana. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Motivasi Berprestasi dan Kinerja Kontekstual Pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(3), 1–9.
- Farkhaeni, A. (2011). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Konsep Diri Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Uin Jakarta. *Skripsi*, 1–76.
- Fatiria, M. N., & Nawawi, M. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variable Mediasi Pada PT. ATM. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 794. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13211>
- Goleman, D., & Boyatzis, R. (2017). *Emotional Intelligence* has 12 elements. Which do you need to work on. *Harvard Business Review*, 84, 1–5.
- Hjalmarsson, A. K. V. (2022). *Relationship between Emotional Intelligence , personality , and self-perceived individual work performance : A cross-sectional study on the Swedish version of TEIQue-SF*. 2558–2573.
- Juharyanto, Arifin, I., Sultoni, & Adha, M. A. (2021). Dominance one-roof schools principal excellent leadership in the digital age in Indonesia. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2021(93), 199–218. <https://doi.org/10.14689/ejer.2021.93.10>
- Kakiay, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru the Influence of *Spiritual Leadership* and Job Satisfaction on Teacher Performance. *Jurnal Psikologi*, 10(100), 148–151.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160–175. <https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101717.51>
- Kotsou, I., Mikolajczak, M., Heeren, A., Grégoire, J., & Leys, C. (2019). Improving *Emotional Intelligence*: A Systematic Review of Existing Work and Future

- Challenges. *Emotion Review*, 11(2), 151–165.
<https://doi.org/10.1177/1754073917735902>
- Li, J., Ju, S. Y., Kong, L. K., & Jiang, N. (2023). A Study on the Mechanism of *Spiritual Leadership* on Burnout of Elementary and Secondary School Teachers: The Mediating Role of Career Calling and *Emotional Intelligence*. *Sustainability (Switzerland)*, 15(12). <https://doi.org/10.3390/su15129343>
- Lievens, F. R. O., & Chan, D. (2017). Institutional Knowledge at Singapore Management University Practical Intelligence, *Emotional Intelligence*, and Social Intelligence. *Singapore Management University*, 342–364.
- Maryati, T., & Juni, R. (2019). *The Effect of Spiritual Leadership and Organizational Culture on Employee Performance : The Mediating Role of Job Satisfaction*. 9(3), 130–143.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. (2012). Models of *Emotional Intelligence*. *Handbook of Intelligence, January 2005*, 396–420.
<https://doi.org/10.1017/cbo9780511807947.019>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of *Emotional Intelligence* and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 177–202. <https://doi.org/10.1111/joop.12167>
- Muhibbin, A., Patmisari, P., Naidu, N. B. M., Prasetyo, W. H., & Hidayat, M. L. (2023). An analysis of factors affecting student wellbeing: *Emotional Intelligence*, family and school environment. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 12(4), 1954–1963.
<https://doi.org/10.11591/ijere.v12i4.25670>
- Oh, J., & Wang, J. (2020). *Spiritual Leadership*: Current status and Agenda for future research and practice. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 17(3), 223–248. <https://doi.org/10.1080/14766086.2020.1728568>
- Prado-gasc, V. (2020). *Effect of Emotional Intelligence and Psychosocial Risks on Burnout, Job Satisfaction, and Nurses' Health during the COVID-19 Pandemic*.
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Samul, J. (2020). *Spiritual Leadership : Meaning in the Sustainable Workplace*.
- Sanchez-gomez, M., & Bresó, E. (2020). *In Pursuit of Work Performance : Testing the Contribution of Emotional Intelligence and Burnout*.
- Sapta, I. K. S., Rustiarini, N. W., Agung, I. G., & Teja, E. (2021). Cogent Business & Management *Spiritual Leadership* and organizational commitment : The mediation role of workplace spirituality *Spiritual Leadership* and organizational commitment : The mediation role of workplace spirituality. *Cogent Business & Management*, 8(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1966865>
- Wang, M., Guo, T., Ni, Y., Shang, S., & Tang, Z. (2019). The effect of *Spiritual Leadership* on employee effectiveness: An intrinsic motivation perspective. *Frontiers in Psychology*, 9(JAN), 1–11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02627>
- Wu, W., & Lee, Y. (2020). *How Spiritual Leadership Boosts Nurses' Work Engagement : The Mediating Roles of Calling and Psychological Capital*.