

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Intelektual, Spiritual, dan Sosial terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai: Studi pada Kecamatan Seram Barat, Kabupaten Seram Bagian Barat

The Effects of Emotional, Intellectual, Spiritual, and Social Intelligence on Employees' Quality of Work Life: A Study in Seram Barat Subdistrict, West Seram Regency

Ricky CH. Mandaku*, Mohamad Arsad Rahawarin, Aminah Bahasoan

Administrasi Publik Universitas Pattimura Ambon, Indonesia

* mandakuricky@gmail.com (Primary Contact)

ABSTRACT

Keywords

Emotional intelligence, Intellectual intelligence, Spiritual intelligence, Social intelligence, Quality of worklife

Article History

Received: 2025-11-17
Accepted: 2025-12-06

This study investigates how multiple facets of intelligence shape the quality of work life among employees serving in the West Seram District Office, West Seram Regency. Employing a descriptive–quantitative design with a causal-correlational framework, the research positions the intelligence dimensions as determinants of variations in employees' work-life quality. The entire workforce—comprising 19 civil servants, 4 government contract staff (P3K), and 26 honorary employees—was included as the sample through a full-enumeration technique, totaling 49 respondents. Data processing was carried out using multiple linear regression to identify the contribution of each intelligence dimension. The findings reveal that emotional, intellectual, spiritual, and social intelligence each exert a significant and positive influence on the quality of work life. These results underscore the importance of developing holistic intelligence capacities to enhance workplace well-being within public sector institutions.

Copyright © 2025, Mandaku et al.
Published by MAN 4 Kota Pekanbaru
DOI: [10.56113/takuana.v4i3.238](https://doi.org/10.56113/takuana.v4i3.238)

1. PENDAHULUAN

Kinerja setiap pegawai merupakan komponen fundamental yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Hampir semua organisasi, baik publik maupun privat, terus berupaya meningkatkan performa sumber daya manusianya agar tujuan institusional dapat tercapai secara efektif. Namun, kontribusi kinerja individu sering kali menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, sehingga diperlukan pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mampu memengaruhi kualitas kerja pegawai. Salah satu indikator yang kerap dijadikan

acuan dalam menilai performa seseorang adalah kapasitas intelektual yang disertai dengan kemampuan mengelola diri, mengatur emosi, serta membangun hubungan sosial yang konstruktif dengan orang lain.

Dalam konteks organisasi modern, kontribusi personal tidak hanya berdampak pada hasil kerja individu itu sendiri, tetapi juga berpengaruh pada dinamika tim dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Karena itu, banyak organisasi menempatkan penguatan kinerja individu sebagai strategi utama dalam mencapai keunggulan kompetitif. Hal ini disebabkan oleh posisi strategis pegawai sebagai motor penggerak seluruh aktivitas organisasi. Pada lembaga pemerintahan, pegawai tersebut dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), yang memegang tanggung jawab penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Salah satu wilayah yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Kecamatan Seram Barat di Kabupaten Seram Bagian Barat, Provinsi Maluku. Kecamatan ini berpusat di Desa Piru yang juga menjadi ibu kota kabupaten. Berdasarkan data tahun 2020, jumlah penduduk Seram Barat mencapai 35.045 jiwa dengan kepadatan sekitar 70 jiwa per kilometer persegi, menjadikannya wilayah dengan populasi terbesar kedua di kabupaten tersebut. Seluruh pelayanan publik kepada masyarakat di tingkat kecamatan dilaksanakan oleh aparatur kantor kecamatan. Secara umum, tugas pokok kecamatan mencakup penyelenggaraan administrasi pemerintahan, pelayanan kependudukan, perizinan, pembangunan, hingga pengawasan infrastruktur wilayah. Untuk menjalankan fungsi tersebut secara optimal, diperlukan kontribusi sumber daya manusia, khususnya ASN, yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang memadai.

Banyak penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life/QWL*) berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berbagai penelitian seperti Arrosyd et al. (2013), Irawati (2015), Takalao et al. (2019), Priyono (2020), Elny et al. (2023), dan Prajitiasari et al. (2022) membuktikan bahwa QWL memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja, produktivitas, serta profesionalitas pegawai. QWL mencerminkan persepsi pegawai terhadap kesejahteraan kerja yang mencakup kompensasi, rasa aman, kenyamanan lingkungan kerja, serta relasi interpersonal di dalam organisasi. Menurut Irawati (2015), kualitas kehidupan kerja merupakan refleksi dari kondisi kesejahteraan yang dirasakan pekerja ketika mereka diberi kesempatan berpartisipasi dalam menentukan cara kerja dan kontribusi mereka bagi organisasi. Selanjutnya, Agustina & Sumartik (2022) menekankan bahwa QWL juga berkaitan dengan sejauh mana organisasi memberikan ruang bagi pegawai untuk berperan dalam proses kerja demi pencapaian tujuan institusi.

Lebih lanjut, QWL dipahami sebagai filosofi manajerial yang menempatkan manusia sebagai aset utama organisasi (Helda et al., 2022). Interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya membentuk seperangkat pengalaman yang berpengaruh pada motivasi, kepuasan kerja, serta keseimbangan kehidupan personal dan profesional. Lingkungan kerja yang kondusif ditandai dengan kompensasi yang layak, jaminan keamanan kerja, dan peluang pengembangan diri (Hasmalawati & Hasanati, 2017). Pegawai yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik cenderung menampilkan sikap positif, motivasi tinggi, serta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan nilai-nilai personal (Tiara & Rostiana, 2018).

Kuatnya pengaruh QWL terhadap performa pegawai menyebabkan topik ini terus menjadi fokus penelitian dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian-penelitian tersebut

tidak hanya menempatkan QWL sebagai faktor penyebab, tetapi juga sebagai variabel yang dipengaruhi oleh faktor lain. Pada penelitian ini, kualitas kehidupan kerja diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh berbagai dimensi kecerdasan. Temuan Moghaddam et al. (2022) mengungkapkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian Marilyn et al. (2019) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mampu memupuk suasana positif dalam kehidupan seseorang, seperti meningkatnya optimisme dan produktivitas kerja.

Hal senada diungkapkan oleh Malik et al. (2019) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan aktivitas kerja dan kehidupan pribadi. Temuan Sinagula et al. (2021) menegaskan bahwa kematangan emosional, kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan QWL yang tinggi berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, rendahnya aspek-aspek tersebut menyebabkan penurunan performa. Sementara itu, Masaong et al. (2023) menekankan bahwa kecerdasan emosional berperan besar dalam peningkatan kualitas hidup, yang kemudian mendorong pencapaian kesejahteraan dan kesuksesan individu.

Selain kecerdasan emosional, dimensi kecerdasan lain juga memiliki kontribusi bagi kualitas kehidupan kerja. Misalnya, penelitian Kusumawardani et al. (2021) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berperan dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penguasaan berbagai bentuk kecerdasan (emosional, spiritual, intelektual, maupun sosial) menjadi hal yang relevan untuk dikaji lebih mendalam dalam upaya menciptakan pegawai yang berkinerja optimal di lingkungan Kecamatan Seram Barat.

2. METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif–kuantitatif dengan desain korelasional berorientasi kausal, yaitu model analisis yang memosisikan variabel bebas sebagai faktor yang dapat memicu perubahan pada variabel terikat. Proses penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Seram Barat, Kabupaten Seram Bagian Barat, selama kurun waktu dua bulan, yakni Juni hingga Agustus 2024. Seluruh aparatur yang bekerja di kecamatan dijadikan sebagai populasi penelitian, terdiri dari 19 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 4 pegawai berstatus P3K, dan 26 tenaga honorer. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sensus (*full sampling*), sehingga seluruh 49 pegawai dijadikan responden. Komposisi ini menunjukkan bahwa tenaga honorer merupakan kelompok terbesar, yaitu sekitar 53% dari total responden. Dominasi kelompok honorer penting untuk diperhatikan, mengingat posisi kepegawaian yang tidak tetap umumnya berkaitan dengan tingkat kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life/QWL*) yang lebih rendah, khususnya pada aspek kompensasi, kepastian karier, serta jaminan keselamatan dan perlindungan kerja.

Dalam konteks ini, analisis deskriptif tambahan (atau setidaknya pembahasan lebih mendalam) perlu diarahkan untuk melihat kemungkinan perbedaan skor QWL antara pegawai berstatus PNS/P3K dengan tenaga honorer. Secara teoritis dan praktis dalam birokrasi, tenaga honorer cenderung menghadapi ketidakpastian status, keterbatasan hak, serta ketimpangan kompensasi, sehingga wajar jika tingkat QWL mereka lebih rendah. Dengan demikian, peneliti perlu memberikan penjelasan apakah distribusi status

kepegawaian ini memengaruhi pola temuan penelitian, serta bagaimana kondisi tersebut merefleksikan kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan di kecamatan.

Penelitian ini menggunakan dua sumber data utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dihimpun langsung melalui penyebaran kuesioner tertutup, yang memberikan alternatif jawaban dan memungkinkan responden memilih opsi yang paling sesuai dengan persepsi mereka. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui telaah dokumentasi dengan memanfaatkan berbagai literatur seperti buku ilmiah, artikel jurnal, laporan resmi, majalah, dan informasi daring yang memiliki keterkaitan dengan variabel penelitian. Dengan demikian, teknik pengumpulan data mencakup penyebaran kuesioner serta pengkajian dokumen pendukung.

Instrumen utama berupa kuesioner disusun untuk menggali persepsi responden terhadap variabel penelitian melalui serangkaian pertanyaan terstruktur. Indikator pada setiap variabel diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari pernyataan sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Sebelum digunakan dalam pengumpulan data, instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas agar diperoleh jaminan bahwa butir-butir pertanyaan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten dan akurat.

Tahap analisis data mencakup analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum karakteristik responden dan distribusi jawaban, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji besarnya pengaruh masing-masing bentuk kecerdasan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai. Variabel bebas yang diuji terdiri dari empat dimensi kecerdasan, yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan sosial.

Definisi operasional dari setiap variabel dirumuskan sebagai acuan dalam analisis. Kualitas kehidupan kerja dipahami sebagai sejauh mana lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan pribadi pegawai, termasuk aspek penghargaan, keselamatan kerja, kesempatan berkembang, serta penataan organisasi. Kecerdasan emosional merujuk pada keterampilan memahami, mengendalikan, dan mengekspresikan emosi diri maupun orang lain secara tepat. Kecerdasan intelektual menggambarkan kapasitas untuk menyerap, menyusun, serta mengolah informasi hingga menjadi pengetahuan yang berguna. Kecerdasan spiritual mencakup kemampuan individu menumbuhkan nilai-nilai positif yang memandu perilaku, makna hidup, dan integritas. Sedangkan kecerdasan sosial mencerminkan kompetensi pegawai dalam berinteraksi secara efektif melalui kesadaran situasional, kemampuan berkomunikasi, orisinalitas sikap, kehadiran sosial, serta empati.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Pengaruh kecerdasan emosional, intelektual, spiritual, dan sosial terhadap kualitas hidup kerja pegawai dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS 21.0. Hasil analisis diperlihatkan pada tabel berikut:

Persamaan regresi berganda:

$$Y = 6,855 + 0,346 X_1 + 0,136 X_2 + 0,127 X_3 + 0,400 X_4 + e$$

Artinya, kecerdasan emosional, intelektual, spiritual, dan sosial semua berpengaruh positif terhadap kualitas hidup kerja pegawai. Kecerdasan sosial memberikan kontribusi terbesar, sedangkan kecerdasan spiritual paling kecil.

Tabel 1. Hasil analisis regresi linier berganda

Variabel	Koef.	t	Sig.	r ² Parsial
Emosional (X1)	0,346	2,470	0,009	0,216
Intelektual (X2)	0,136	2,138	0,001	0,169
Spiritual (X3)	0,127	2,162	0,002	0,124
Sosial (X4)	0,400	2,497	0,000	0,520
Konstanta	5,417	-	-	-
F	51,014	-	0,000	-
R ²	0,823	-	-	-
n	49	-	-	-

Pengujian t menunjukkan semua nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,021), sehingga pengaruh masing-masing variabel signifikan secara parsial. Uji F menunjukkan nilai F hitung (51,014) lebih besar dari F tabel (5,72), yang berarti keempat variabel kecerdasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas hidup kerja pegawai. Kontribusi gabungan keempat variabel mencapai 82,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Tabel 2. Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Emosional	0,337	2,003
Intelektual	0,381	2,623
Spiritual	0,301	9,900
Sosial	0,392	9,882

Hasil uji menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF <10 dan Tolerance mendekati 1.

Tabel 3. Hasil uji normalitas

Variabel	Sig. (Shapiro-Wilk)
Emosional	0,050
Intelektual	0,059
Spiritual	0,052
Sosial	0,056
Quality of Worklife	0,051

Hasil uji normalitas menunjukkan semua variabel terdistribusi normal (sig. > 0,05). Scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar acak, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan terhadap kualitas hidup kerja pegawai.

3.2. Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Quality of Work Life

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) memiliki arah pengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja. Hal ini menandakan bahwa peningkatan kapasitas emosional pegawai akan diikuti oleh peningkatan skor *Quality of Work Life* (QWL). Koefisien regresi sebesar 0,346 mengilustrasikan bahwa setiap tambahan satu satuan pada kecerdasan emosional mendorong kenaikan 0,346 poin pada kualitas kehidupan kerja, dengan catatan bahwa faktor lain berada pada kondisi tetap.

Ditinjau dari kontribusi parsial, nilai koefisien determinasi parsial (r) sebesar 0,216 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional menyumbang variasi perubahan QWL sebesar 21,6% ketika variabel lain tidak mengalami perubahan. Dengan demikian, kecerdasan emosional memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap peningkatan kualitas pengalaman kerja pegawai.

Pada pengujian signifikansi, nilai t -hitung sebesar 2,470 dibandingkan dengan t -tabel $\pm 2,021$ pada taraf 5% mengindikasikan bahwa pengaruh kecerdasan emosional signifikan secara statistik. Karena t -hitung berada dalam wilayah penolakan H_0 , maka dapat dipastikan bahwa koefisien regresi tidak bernilai nol. Artinya, kecerdasan emosional secara nyata menjadi salah satu faktor pendorong kualitas kehidupan kerja.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Quality of Work Life

Variabel kecerdasan intelektual (X2) juga bergerak searah dengan QWL, sebagaimana ditunjukkan oleh tanda positif pada koefisien regresi. Nilai koefisien sebesar 0,136 merepresentasikan bahwa tambahan satu unit kemampuan intelektual akan meningkatkan 0,136 unit kualitas kehidupan kerja, apabila kondisi variabel lain tidak berubah.

Nilai r parsial sebesar 0,169 menggambarkan bahwa kecerdasan intelektual berperan menjelaskan perubahan kualitas kehidupan kerja sebesar 16,9%. Dengan kata lain, kecerdasan intelektual memiliki andil yang cukup berarti terhadap arah perkembangan kualitas pengalaman kerja pegawai.

Pada uji kemaknaan, kecerdasan intelektual memperoleh t -hitung sebesar 2,138, lebih besar dibandingkan nilai t -tabel $\pm 2,021$. Oleh karena itu, variabel ini terbukti signifikan secara parsial. Koefisien regresi yang signifikan menegaskan bahwa kemampuan kognitif dan tingkat intelektualitas pegawai memang memberi kontribusi nyata terhadap baik-buruknya kualitas hidup kerja.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Quality of Work Life

Sama seperti dua variabel sebelumnya, kecerdasan spiritual (X3) juga menunjukkan pengaruh positif terhadap QWL. Koefisien regresi sebesar 0,127 menandai bahwa peningkatan pada aspek spiritualitas pegawai berbanding lurus dengan bertambahnya kualitas kehidupan kerja.

Koefisien determinasi parsial sebesar 0,124 mengindikasikan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjelaskan sekitar 12,4% perubahan pada QWL. Walaupun kontribusinya tidak sebesar variabel lain, dimensi spiritual tetap menjadi elemen penting dalam memberikan makna dan kestabilan batin dalam lingkungan kerja.

Pengujian t menghasilkan nilai t-hitung 2,162, melampaui t-tabel $\pm 2,021$. Ini berarti bahwa kecerdasan spiritual memiliki signifikansi statistik dan berperan sebagai determinan nyata dalam membentuk kualitas kehidupan kerja pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Sosial terhadap Quality of Work Life

Variabel kecerdasan sosial (X4) menunjukkan pengaruh positif paling kuat dibandingkan ketiga variabel lainnya, dengan koefisien regresi sebesar 0,400. Temuan ini tidak hanya menunjukkan bahwa kemampuan sosial memengaruhi QWL, tetapi juga menggambarkan karakteristik khas lingkungan birokrasi di kecamatan-kecamatan Kabupaten Seram Bagian Barat. Dalam konteks tugas pelayanan publik tingkat kecamatan, pegawai harus berinteraksi secara intensif dengan masyarakat, aparat desa, tokoh adat, dan berbagai pemangku kepentingan lain. Situasi ini menuntut kemampuan komunikasi, empati, serta kecakapan dalam mengelola konflik sosial yang muncul di lapangan. Pegawai yang memiliki kecerdasan sosial tinggi cenderung lebih mampu menjalankan fungsi pelayanan tersebut secara efektif, sehingga berdampak langsung pada kenyamanan psikologis, penerimaan sosial di lingkungan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan QWL.

Selain itu, birokrasi kecamatan di Seram Bagian Barat memiliki struktur kepegawaian yang heterogen, terdiri dari PNS, P3K, dan tenaga honorer dengan kewenangan, hak, serta stabilitas kerja yang berbeda. Kondisi ini menciptakan dinamika sosial internal yang cukup kompleks, di mana hubungan antar status sering kali memengaruhi pola komunikasi, koordinasi, serta akses pada sumber daya organisasi. Dalam situasi seperti ini, kemampuan menavigasi “politik kantor”—baik secara formal melalui aturan kedinasan maupun secara informal melalui hubungan kerja sehari-hari—menjadi kunci penting untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis. Pegawai dengan kecerdasan sosial tinggi lebih mudah membangun jejaring, memperoleh dukungan rekan kerja, dan menghindari gesekan antar status, sehingga kualitas kehidupan kerjanya meningkat secara signifikan.

Hal ini menjelaskan mengapa pengaruh kecerdasan sosial dalam model regresi jauh lebih besar (bahkan hampir dua kali lipat) dibandingkan variabel kecerdasan lainnya. QWL di tingkat kecamatan tampaknya lebih ditentukan oleh kemampuan pegawai untuk mengelola relasi sosial, bukan semata kemampuan kognitif atau teknis. Dengan kata lain, dalam *setting* organisasi publik seperti di Seram Bagian Barat, pegawai yang mampu membaca situasi sosial, bernegosiasi secara efektif, dan menjaga hubungan harmonis lebih mungkin merasa nyaman, dihargai, dan terlibat secara positif di tempat kerja. Temuan ini mempertegas bahwa kualitas interaksi sosial merupakan determinan utama dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat di birokrasi daerah.

Pengaruh Simultan Keempat Variabel terhadap Quality of Work Life

Pada pengujian model secara keseluruhan, kecerdasan emosional (X1), kecerdasan intelektual (X2), kecerdasan spiritual (X3), dan kecerdasan sosial (X4) terbukti secara bersama-sama memengaruhi Quality of Work Life (Y). Nilai F hitung sebesar 51,014 jauh melebihi F tabel 5,72 pada derajat kebebasan (4)(44). Kondisi ini menegaskan bahwa keempat variabel bebas secara simultan memberikan dampak signifikan terhadap variabel terikat.

Model regresi menunjukkan bahwa kontribusi kolektif keempat variabel mencapai 82,3%, sedangkan 17,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional, intelektual, spiritual, dan sosial merupakan landasan penting peningkatan kualitas kehidupan kerja.

Pembahasan Pengaruh Keempat Jenis Kecerdasan

Keempat kecerdasan tersebut memberikan kontribusi yang solid terhadap peningkatan QWL. Kecerdasan emosional memfasilitasi pengelolaan emosi dan menjaga hubungan interpersonal dalam kondisi stabil. Kecerdasan intelektual memengaruhi kemampuan analitis, daya tangkap, dan penyelesaian masalah kerja. Kecerdasan spiritual memberi pegawai nilai moral, rasa tujuan, serta ketenangan batin dalam bekerja. Sedangkan kecerdasan sosial membuat pegawai lebih adaptif, komunikatif, dan mampu membangun kerja sama yang produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai temuan sebelumnya, seperti Moghaddam et al. (2022), Marylin et al. (2019), Malik et al. (2019), dan Zahara & Fairuzzabadi (2018), yang menegaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan keseimbangan kehidupan kerja. Begitu pula Sinagula et al. (2021) dan Masaong et al. (2023) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan spiritual secara langsung memengaruhi kualitas hidup dan kinerja. Secara umum, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa pengembangan kapasitas emosional, intelektual, spiritual, dan sosial merupakan elemen kunci dalam peningkatan kesejahteraan pegawai dan kualitas lingkungan kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, seluruh dimensi kecerdasan (emosional, intelektual, spiritual, dan sosial) terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan *Quality of Work Life* (QWL) pegawai di Kecamatan Seram Barat, Kabupaten Seram Bagian Barat. Kecerdasan emosional membantu pegawai menjaga stabilitas diri dan respons yang adaptif terhadap tekanan kerja. Kecerdasan intelektual memperkuat kemampuan pegawai dalam memahami tugas, memecahkan masalah, dan menghadapi tuntutan administratif. Kecerdasan spiritual memberikan arah nilai, ketenangan batin, dan makna dalam menjalankan tugas pelayanan publik. Namun demikian, temuan terpenting penelitian ini adalah bahwa kecerdasan sosial merupakan variabel paling dominan dalam meningkatkan QWL. Kemampuan pegawai untuk berinteraksi secara efektif, memahami dinamika sosial, membina hubungan antar status (PNS, P3K, Honorer), serta berkomunikasi dengan masyarakat terbukti memiliki pengaruh paling besar terhadap kenyamanan, kohesi, dan pengalaman kerja mereka sehari-hari. Dengan demikian, penguatan kompetensi sosial menjadi strategi yang paling relevan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada tingkat kecamatan.

Penelitian ini merekomendasikan agar pemerintah kecamatan disarankan menyusun program pelatihan yang secara khusus berfokus pada komunikasi lintas status kepegawaian (PNS–P3K–Honorer). Materi pelatihan perlu mencakup negosiasi kerja, komunikasi asertif, manajemen konflik ringan, dan penguatan rasa saling menghargai, sehingga dinamika internal dapat lebih harmonis. Selain itu, karena pegawai kecamatan berinteraksi langsung dengan masyarakat, pelatihan spesifik tentang keterampilan

komunikasi layanan publik, etika pelayanan, dan teknik merespons keluhan masyarakat secara solutif perlu diprioritaskan. Ini akan meningkatkan kenyamanan kerja sekaligus memperbaiki persepsi publik terhadap pelayanan kecamatan. Kegiatan *team building* terstruktur, seperti simulasi kasus pelayanan, permainan kolaboratif, atau forum dialog internal juga perlu dilaksanakan secara berkala. Fokusnya bukan hanya motivasi umum, tetapi peningkatan koordinasi kerja, pemahaman peran, dan penciptaan solidaritas lintas unit serta lintas status kepegawaian. Pemerintah kecamatan juga perlu melakukan integrasi *social skill* dalam sistem pembinaan pegawai. Pemerintah kecamatan sebaiknya menjadikan kecerdasan sosial sebagai salah satu indikator pembinaan dan pengembangan pegawai. Misalnya, memasukkan aspek kolaborasi, kemampuan membangun relasi, dan kecakapan komunikasi ke dalam penilaian kinerja atau program *coaching*. Terakhir, pimpinan kecamatan perlu memberi teladan dalam hal komunikasi terbuka, sikap menghargai, dan keterlibatan aktif dalam dinamika sosial internal. Budaya kerja relasional yang kondusif akan memperkuat QWL sekaligus mendukung efektivitas pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, V. P. D., & Sumartik. (2022). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada IKM Benang di Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 4(2), 114–123.
- Arrosyd, U., Sasongko, & Pramono, R. E. (2013). Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Mentari Terang Tuban. *Jurnal Ilmiah Hasil Penelitian*, 2(1), 1–10.
- Badjuri, A., & Indriasih, S. S. (2019). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PGPAUD UPBJJ UT Semarang. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(1), 31–42.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi tentang peran kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89–98. <https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>
- Elny, S., Julkarnain, J., & Iriani, I. (2023). Pengaruh keselamatan, kesehatan dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtana di Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 134–142. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.153>
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26–35.
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Mediapsi*, 3(2), 1–9. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1>
- Helda, N., Umarnuddin, Harahap, M., Zawawi, Y., & Wasesa, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan birokrasi, pelatihan, kemampuan kerja dan kualitas kehidupan kerja (QWL) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(1), 11–20.
- Hendriani, S., & Garnasih, R. L. (2013). Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMAN 8 Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, 21(1), 1–10.
- Irawati, S. (2015). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-Bis*, 9(2), 41–52.

- Khairat, H. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *JOM Fekon*, 4(1), 323–337.
- Kinnary, N. R., & Tanuwijaya, J. (2022). Analisis pengaruh kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 142–149.
- Kusumawardani, M. R., Wahyu, B., & Suwarsono, B. (2021). Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(3), 1263–1272. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.3.1263-1272.2021>
- Malik, M., Haider, Z., & Hussain, A. (2019). Perceived emotional intelligence, work life balance and job satisfaction among healthcare professionals in Pakistan. *International Journal of Pharmaceutical Research & Allied Sciences*, 8(2), 80–86.
- Mamangkey, L. A. G., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan sosial (SQ) terhadap kinerja karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 3208–3217.
- Mandala, E. A., & Dihan, F. N. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pada kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan PT Madu Baru Bantul, Yogyakarta. *Jurnal Kajian Bisnis*, 26(1), 13–29.
- Mangkunegara, A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2), 142–155.
- Marylin, P., Ghosh, A., Isaac, O., Aravinth, S. J. V., & Ameen, A. (2019). The impact of emotional intelligence on work life balance among pharmacy professionals in Malaysia. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 3(1), 29–34.
- Masaong, A. K., Biahimo, N. U. I., & Lestari, I. P. (2023). Pengaruh kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual terhadap peningkatan kualitas hidup pada pasien skizofrenia di wilayah kerja Puskesmas Limboto Barat. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(6), 1121–1134.
- Moghaddam, S. A., Manzari Tavakoli, A., Salajegheh, S., Mehdizadeh, S., & Shokoh, Z. (2022). Work-life balance in nurses working in hospital: A model with the mediating role of emotional intelligence. *Social Determinants of Health*, 8(1), Article 2022. <http://dx.doi.org/10.22037/sdh.v8i1.37150>
- Noviansyah, Dahla, & Kurnilah, T. H. (2023). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sembaja Lampung. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 39–48.
- Octavia, N. (2020). Pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *[Nama jurnal tidak tercantum]*, 1(2), 105–112.
- Oktaviani, Y., & Syamsir, S. (2018). Kontribusi kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial terhadap kinerja pegawai pada organisasi perangkat daerah Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(2), 147–156. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss2/101>
- Patmawati, S. (2018). Kualitas kehidupan kerja menurut perspektif Islam: Menetapkan mekanisme upah transparan dan adil, solidaritas sosial, pengembangan kompetensi dan pelatihan, hubungan kemanusiaan (sebuah kajian literatur review). *Jurnal Administrative Reform*, 1(2), 12–24.

- Prajitiasari, E. D., Wulandari, G. A., & Istianti, V. W. N. (2022). Pengaruh beban kerja, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(1), 36–42. <https://doi.org/10.19184/bisma.v16i1.24923>
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>
- Putra, E. D., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan antara kecerdasan sosial dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT Telkom Indonesia Regional IV Jawa Tengah dan DI Yogyakarta. *Empati*, 6(4), 209–230.
- Putra, K. A. S., & Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(2), 1168–1195.
- Putri, M. S., Baga, L. M., & Sunarti, E. (2018). Employee engagement, lingkungan sosial dan kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Bogor Dewi Sartika. *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 10(2), 123–130. <https://doi.org/10.29244/mikm.10.2.123-130>
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 88–96. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i1.13416>
- Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2018). Pengaruh self leadership, kecerdasan sosial, employee ability terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen JMM17*, 5(2), 1–10.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1), 1–20.
- Ratnasari, S. L., Supardi, & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 1(1), 98–107.
- Setyaningrum. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 211–220.
- Sinagula, W. N., Fransiska, J., & Rangkuti, S. R. (2021). Pengaruh kematangan emosional, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 6(2), 233–248. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v6i2.4656>
- Suardi, Isjoni, & Caska. (2021). Kontribusi motivasi kerja dan kecerdasan sosial terhadap kepuasan kerja guru SD Kecamatan Sinaboi Kabupaten Rokan Hilir. *Instructional Development Journal (IDJ)*, 4(3), 195–201.
- Subagio, M. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101–112. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.108>
- Suhartini, E., & Anisa, N. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi (MINDS)*, 4(1), 16–29.

- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 163–171.
- Takalao, N. A., Taroreh, R. N., & Trang, I. (2019). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5613–5622.
- Tiara, S., & Rostiana. (2018). Peran kualitas kehidupan kerja dan grit terhadap keterikatan kerja pada generasi milenial di industri perbankan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2(1), 342–349.
- Wahyu Artiningsih, D., & Rasyid Syahdi. (2013). Pengaruh locus of control, organizational citizenship behavior dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 2(3), 365–373.
- Wahyudi, E., & Nora, E. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan promotor produk pada PT Blue Ocean Heart Kota Malang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Pendidikan*, 1(5), 439–451. <https://doi.org/10.17977/um066v1i52021p439-451>
- Zahara, A., & Fairuzzabadi. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kewargaan organisasional yang dimediasi oleh kualitas kehidupan kerja pegawai kontrak Kantor Dinas Pengairan Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(4), 50–63.