

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesuksesan dari sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja para anggotanya. Kinerja merupakan sebuah prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja para anggotanya, untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan, berdasarkan pada hasil keputusan rapat kerja yang telah dilakukan. Kontribusi anggota pada organisasi akan menjadi penting, jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, diperlukan jiwa loyalitas yang tinggi yang munsul dari setiap anggota.

Loyalitas dari anggota/pengurus terhadap organisasi/instansi, dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Keterkaitan karyawan/pengurus dengan komitmen yang tinggi, diharapkan akan menampilkan kinerja yang optimal. Komitmen mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan, dan rasa kesetiaan terhadap organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan sebuah keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi merupakan sebuah rasa keterikatan dan dukungan penuh terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya. Anggota/pengurus yang memiliki komitmen terhadap organisasinya, akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi dimana dia berada, agar organisasi tersebut

terus berjalan kearah yang lebih baik. Komitmen organisasi membuat anggota/pengurus lebih berhati-hati dan atau teliti dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan mereka.

Terdapat beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan komitmen organisasi, dalam diri para anggota/pengurusnya. *Pertama*, semakin tinggi tingkat komitmen anggota/pengurus, maka akan semakin tinggi pula usaha mereka untuk mengerjakan pekerjaannya. *Kedua*, semakin tinggi tingkat komitmen anggota/pengurus terhadap organisasi/instansi, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. *Ketiga*, dengan adanya komitmen, maka pengunduran diri anggota/pengurus akan berkurang, jadi organisasi tidak perlu membuang waktu dan biaya yang tinggi untuk melakukan pergantian anggota/pengurus. *Keempat*, dengan adanya komitmen, maka tidak diperlukan lagi adanya pengawasan dan proses pemantauan yang kaku, menyita banyak waktu dan berbiaya mahal.¹

Dalam berorganisasi, perlu adanya korelasi antara anggota yang satu dengan yang lainnya, tidak ada rasa gengsi antara senior dan junior, dan tidak ada rasa canggung antara anggota dan kordinator organisasi. sebuah kebersamaan senantiasa harus terjalin dalam mewujudkan suatu visi dan misi dalam sebuah organisasi. Sebab hal itu akan sangat menentukan kemajuan dan perkembangan organisasi, mengingat adanya berbagai tantangan yang

¹Jajang Adiftiya, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser*, (Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, 2014), hlm. 833 – 634.

seringkali muncul dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya loyalitas dan kebersamaan, maka sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik bahkan terkadang tidak akan mampu bertahan apabila di dalamnya tidak diterapkan sikap komitmen dalam organisasi.

Sebagai organisasi kemasyarakatan, PC IPNU IPPNU Tulungagung telah menjalankan roda organisasi dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya prestasi yang telah didapat dalam Konferwil IPNU Jawa Timur pada tanggal 1 Mei 2015 di Pendopo Kabupaten Pasuruan. Dalam acara tersebut, PW IPNU Jawa Timur mengadakan serangkaian kegiatan. Salah satu kegiatannya adalah kegiatan pra-konferwil, dalam acara tersebut PW IPNU Jawa Timur mengadakan IPNU Anugerah Jawa Timur dengan berbagai kategori bidang yang telah disusun dalam Rapimwil IPNU Jawa Timur. Beberapa komponen kategori yang telah ditetapkan tersebut diantaranya; Kategori organisasi terbaik, Kaderisasi, Administrasi, dan inovasi organisasi terbaik se-Jawa Timur. PC IPNU Tulungagung mendapatkan juara 2 sebagai kategori bidang Organisasi terbaik. Hal itu tercapai, tidak lepas dari adanya komitmen para pengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung, yang mempunyai semboyan atau motto "*Belajar, Berjuang dan Bertaqwa*" dan selalu menerapkan wasiat KH. Hasyim Asy'ari : "*Siapa yang mengurus NU, saya anggap santriku, siapa yang menjadi santriku saya do'akan khusnul khotimah beserta keluarganya*".

Menurut hasil wawancara peneliti dengan salah satu pengurus PC IPNU Tulungagung, dia mengatakan:

“Ketertarikan saya ikut IPNU bukan pada materi yang didapatkan, toh ini organisasi sosial yang butuh pengorbanan. Sumber bara api saya adalah petuah KH. Hasyim Asy’ari: Siapa yang mengurus NU, saya anggap santriku, siapa yang menjadi santriku saya do’akan khusnul khotimah beserta keluarganya. Karena kata-kata inilah, saya berikan tenaga dan pikiran saya untuk menjalankan IPNU sebagai kader NU dikemudian hari. Dan menurut saya organisasi merupakan wadah condro dimuko yang melatih seorang kader. Sebagai tempat pelatihannya adalah sebuah agenda kegiatan dari organisasi itu sendiri”.

Berdasarkan penuturan di atas jelas bahwa dia mengikuti organisasi tersebut bukan karena mencari keuntungan secara finansial, tetapi lebih ke tanggungjawab dia sebagai warga Nahdlatul Ulama.

Kemudian, Menurut penuturan salah satu pengurus PC IPPNU

Tulungagung, dia mengatakan:

“Saya ikut organisasi ini karena saya bangga menjadi warga NU dan melalui organisasi ini, dapat membuat saya lebih percaya diri dalam belajar dan meraih prestasi. Selain itu, saya bisa belajar tentang kepemimpinan yang baik, dan bisa saling silaturahmi dengan para pelajar NU se-Kabupaten Tulungagung untuk saling memikirkan bagaimana melestarikan budaya NU di kalangan pelajar dan masyarakat semua, serta bagaimana pentingnya berjuang dalam organisasi ini.

Berdasarkan penuturan di atas menunjukkan bahwa dia berjuang di organisasi ini karena tanggungjawab dia sebagai Nahdlatul Ulama, sebagai sarana dia untuk meningkatkan rasa percaya diri untuk meraih prestasi sekaligus untuk menjalin tali silaturahmi antar pengurus. Melestarikan budaya Nahdlatul Ulama di kalangan pelajar khusus dan masyarakat pada umumnya.

Organisasi IPNU-IPPNU sebagai wadah untuk mempersiapkan kader-kader yang akan menjadi pejuang dan berjuang dimasyarakat dengan tetap memegang kultur yang ada di lingkungan sekitar, serta ikut menguatkan atau memeperkuat nuansa spiritual di kalangan masyarakat dan kemantapan

beragama yang akan membentuk kesalehan sosial.² Dalam nuansa spiritual itulah diperlukan adanya kecerdasan spiritual untuk menjalankannya.

Pada mulanya kecerdasan seseorang hanya dilihat dari kecerdasan kognitifnya saja, namun pada perkembangannya, kecerdasan IQ bukanlah satu-satunya indikator kecerdasan, yang dapat membawa kesuksesan seseorang. Paradigma baru mengenai kecerdasan adalah kecerdasan spiritual. Zohar menyatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan tiang penyokong IQ dan EQ. Dimana IQ dan EQ merupakan kecerdasan yang dapat dilihat (*tangible*), sedangkan SQ (kecerdasan spiritual) tidak demikian. Pemahaman tentang kecerdasan dan aplikasinya tergantung pada personal values masing-masing orang.³ Menurut Ary Ginanjar Agustian kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya (*hanif*), dan memiliki pola pemikiran *tauhidi* (integralistik), serta berprinsip “hanya karena Allah”.⁴

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dikategorikan ke dalam empat kelompok; faktor organisasi, termasuk kepemimpinan, budaya, struktur dan proses; faktor individu, termasuk ciri-ciri kepribadian, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan

²Disampaikan pada kegiatan Latihan Kader Muda (LAKMUD) PAC IPNU IPPNU Boyolangu pada Materi ke-IPNU IPPNU-an pada tanggal 2 Januari 2016 oleh Rofiqun Ni'am, Ketua PC IPNU Tulungagung.

³Murry Harmawan Saputra, *Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Faktor Pendukung Kepemimpinan Transformasional Dan Perubahan Organisasional*, (Jurnal manajemen bisnis No.1 Januari 2010), hlm. 25.

⁴Noor Fitriyah, *Pen.garuh Kecerdasan Spiritual Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Islam Al-Azhar 25 Semarang*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan), hlm. 6.

spiritual; faktor pekerjaan, termasuk karakteristik pekerjaan, dan sistem remunerasi; dan faktor lingkungan, termasuk hubungan sosial dan lingkungan fisik.⁵ Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor individu dengan ciri-ciri kecerdasan spiritual. Menurut Danah Zohar, kecerdasan spiritual sangatlah penting karena merupakan kecerdasan tertinggi pada manusia, yang melingkupi seluruh kecerdasan-kecerdasan yang terdapat pada manusia. Terlebih lagi pada organisasi IPNU-IPPNU merupakan sebuah organisasi yang bernuansa Islami. Kecerdasan spiritual perlu ditanamkan kepada setiap pengurus dalam organisasi tersebut, agar nilai-nilai yang terkandung dalam spiritual dapat terinternalisasi secara baik dalam dirinya. Dengan nilai-nilai spiritual itulah, diharapkan dapat membentuk mereka menjadi pribadi yang cerdas, ikhlas, memiliki misi hidup yang jelas, memiliki kesadaran yang tinggi, dan memiliki kepekaan sosial yang tinggi kepada sesama.

Pengurus PC IPNU-IPPNU Tulungagung didominasi oleh Mahasiswa yang mempunyai pengalaman di Organisasi Kepemudaan lainnya, seperti: Organisasi Intra maupun Ekstra kampus, KNPI, Pramuka, dan lain sebagainya. Dalam hal ini, organisasi IPNU-IPPNU merupakan organisasi non profit yang bergerak di bidang sosial keagamaan tanpa mencari keuntungan finansial. Hal demikian sangat berbeda dengan organisasi profit yang jelas-jelas mencari keuntungan. Organisasi profit merupakan satu kesatuan usaha (*single entity*)

⁵Ali Hussein Alkahtani, *The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional Intelligence*, (Business and Management Studies Vol. 2, No. 1; March 2016), hlm. 23.

yang utuh pada organisasi-organisasi yang berorientasi pada laba. Sedangkan organisasi nonprofit bukan organisasi yang bergerak dibidang mencari laba. Organisasi nonprofit menjadikan sumber daya manusia sebagai asset yang paling berharga, karena semua aktivitas organisasi ini pada dasarnya adalah dari, oleh dan untuk manusia. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi pada pengurus PC IPNU-IPPNU Tulungagung”.

B. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berangkat dari fenomena diatas, maka terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi pada pengurus PC IPNU-IPPNU Tulungagung?
- b. Apakah komitmen organisasi pada pengurus PC IPNU-IPPNU merupakan dampak dari kecerdasan spiritual?
- c. Faktor apa sajakah yang membentuk sebuah komitmen dalam organisasi?
- d. Apakah faktor-faktor yang menentukan kecerdasan spiritual pada pengurus PC IPNU-IPPNU Tulungagung?
- e. Bagaimana tingkat kecerdasan spiritual pengurus PC IPNU-IPPNU Tulungagung?
- f. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung?

g. Seberapa besar pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi pada pengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung?

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi pada pengurus PC IPNU-IPPNU Tulungagung. Oleh karena itu, peneliti perlu untuk melakukan pembatasan masalah agar tidak terlalu luas untuk di teliti. Batasan masalah dalam skripsi ini, peneliti membatasi fokus pada pembuktian hipotesis yaitu ada atau tidaknya pengaruh dan seberapa besar pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi pada pengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

Dengan mengetahui batasan masalah tersebut diatas, maka penulis menetapkan masalah yang ingin dijawab dalam penelitian yaitu:

1. Bagaimana tingkat kecerdasan spiritual pengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung?
3. Apakah ada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi pada pengurus PC IPNU-IPPNU Tulungagung?
4. Seberapa besar pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi pada pengurus PC IPNU-IPPNU Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Mengetahui tingkat kecerdasan spiritual pengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung.
2. Mengetahui tingkat komitmen organisasi pengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung.
3. Mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasipengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi pada pengurus PC IPNU-IPPNU Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat untuk menambah wacana keilmuan, sehingga mampu menunjang pengembangan ilmu khususnya dalam bidang pemahaman kecerdasan spiritual dan Komitmen Organisasi.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan positif pada organisasi terkait terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan komitmen organisasi.

- b. Diharapkan untuk pengurus dapat terbentuk nilai-nilai spiritual serta menjadi pribadi yang cerdas, ikhlas, memiliki misi hidup yang jelas, memiliki kesadaran yang tinggi, dan memiliki kepekaan sosial yang tinggi kepada sesama
- c. Dapat memberi dorongan bagi pengurus tentang pentingnya komitmen dalam berorganisasi, agar dapat melaksanakan amanah organisasi dengan baik.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka peneliti mencoba membuat hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Nol (H_0)

Hipotesis nol biasanya disebut hipotesis statistik karena diuji dengan perhitungan statistik. Hipotesis nol merupakan suatu hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan antara variabel X dengan Y atau tidak adanya perbedaan antara hal tertentu pada kelompok yang berbeda.

Pada penelitian ini hipotesis nolnya adalah tidak ada Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi pada pengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung.

2. Hipotesis Alternatif (H_1)

Hipotesis alternatif biasanya disebut hipotesis kerja merupakan suatu hipotesis kerja yang menyatakan hubungan antara variabel X dengan Y atau adanya perbedaan antara hal tertentu pada kelompok yang berbeda.

Dalam penelitian ini hipotesis alternatifnya adalah ada Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi pada pengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang/benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.⁶

2. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menyelesaikan masalah makna dan nilai, kecerdasan untuk memposisikan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menaksir bahwa suatu tindakan atau jalan hidup dapat lebih bermakna ketimbang yang lain. SQ adalah fondasi yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara aktif bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi kita.⁷

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisational adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut.⁸

⁶Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2003), hlm. 747.

⁷Danar Zohar dan Ian Marshal, *SQ Spiritual Intelegence, the Ultimate Inteligence*, (London: Blomsbury, 2000), hlm. 3-4.

⁸Resi Yudaningsih, *Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi*, (Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 11 No. 1, April 2011), hlm. 42.

4. PC IPNU-IPPNU Tulungagung

Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama adalah sebuah organisasi di bawah naungan Nahdlatul Ulama, sebagai tempat berhimpun dan wadah komunikasi Pelajar, Santri dan Mahasiswa.⁹

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah memahami penelitian ini, maka peneliti memandang perlu untuk mengemukakan sistematika penelitian. Peneliti ini terbagi menjadi tiga bagian, yang mana sebagai berikut:

Bagian awal, terdiri dari: Halaman Sampul Depan, Halaman Judul, Halaman Persetujuan, Halaman Pengesahan, Motto, Halaman Persembahan, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Table, Daftar Gambar, Daftar Lampiran dan Abstrak.

Bagian utama, terdiri dari: lima bab dan masing-masing bab berisi sub-sub bab, diantaranya :

Bab I Pendahuluan, meliputi (a) Latar Belakang, (b) Rumusan Masalah, (c) Tujuan Penelitian, (d) Kegunaan Penelitian, (e) Hipotesis Penelitian, (f) Penegasan Istilah, (g)Sistematika Pembahasan.

Bab II Landasan Teori, meliputi (a) Teori Kecerdasan Spiritual, (b) Teori Komitmen Organisasi, (c) Pengaruh Kecerdasan spiritual terhadap

⁹Tim PC IPNU IPPNU Tulungagung, *Materi Konferensi Cabang XII PC IPNU-IPPNU Kabupaten Tulungagung*, (Tulungagung: PC IPNU IPPNU Tulungagung, 2014), hlm. 23.

Komitmen Organisasi, (d) Penelitian Terdahulu, (e) Kerangka Berfikir Penelitian.

Bab III Metode Penelitian, meliputi (a) Rancangan Penelitian, (b) Variabel Penelitian, (c) Populasi, Sampel dan Sampling, (d) Skala Pengukuran, (e) Instrumen Penelitian, (f) Sumber Data, (g) Teknik Pengumpulan Data, (e) Analisis Data.

Bab IV Hasil Penelitian, meliputi Hasil Penelitian. (a) Deskripsi Data, (b) Uji Instrumen, (c) Uji Asumsi Dasar, (d) Uji Hipotesis

Bab V Pembahasan, meliputi (a) Pembahasan Rumusan Masalah I (b) Pembahasan Rumusan Masalah II (c) Pembahasan Rumusan Masalah III (d) Pembahasan Rumusan Masalah IV

Bab VI Penutup, meliputi tentang (a) Kesimpulan (b) Saran yang ditunjukkan kepada pengelola obyek penelitian.

Bagian akhir atau komplemen terdiri dari: Daftar Rujukan, Lampiran-lampiran, Surat Pernyataan Keaslian Tulisan, Daftar Riwayat Hidup.