

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kecerdasan Spiritual

1. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual terdiri dari gabungan kata dari kecerdasan dan spiritual. Kecerdasan berasal dari kata cerdas yaitu sempurna perkembangan akal budi untuk berfikir dan mengerti.¹⁰ Sedangkan spiritual berasal dari kata spirit yang berasal dari bahasa latin yaitu spritus yang berarti nafas. Dalam kamus psikologi spirit adalah suatu zat atau makhluk immaterial, biasanya bersifat ketuhanan menurut aslinya, yang diberi sifat dari banyak ciri karakteristik manusia, kekuatan, tenaga, semangat, vitalitas energi disposisi, moral atau motivasi.¹¹

Danah Zohar dan Ian Marshal mengatakan bahwa: “Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi perilaku atau hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa hidup seseorang lebih bermakna bila dibandingkan dengan yang lain. SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia”.¹²

¹⁰Departemen Pendidikan & Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, cet. Ke-2, 1993), hlm. 186.

¹¹J.P. Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi*, (Jakarta : Rajawali Pers, cet. Ke-1,1989) hlm. 480.

¹²Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi & Spritual ESQ*, (Jakarta : Agra, cet. Ke-1, 2001), hlm. 57.

Menurut Taufik Pasiak kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang berkaitan dengan hal-hal yang transenden, hal yang mengatasi waktu dan melampaui kekinian dan pengalaman manusia. Kecerdasan spiritual adalah bagian terpenting dan terdalam dari diri manusia.¹³

Toto Tasmara mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang untuk mendengarkan hati nuraninya, baik buruk dan rasa moral dalam caranya menempatkan diri dalam pergaulan.¹⁴

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”.¹⁵

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menghadapi dan memecahkan berbagai makna, kontrol diri, dan menggunakan hati nuraninya dalam kehidupan serta kemampuan memberi makna nilai ibadah kehidupannya serta berprinsip “hanya karena Allah”.

2. Langkah-langkah Meningkatkan Kecerdasan Spiritual dan Ciri-Ciri Kecerdasan Spiritual

¹³Taufik Pasiak, *Revolusi IQ EQ SQ Antara Neurosains dan Al-Qur'an*, (Bandung : Mizan Pustaka, 2005), hlm. 137.

¹⁴Toto Tasmara, *Kecerdasan Ruhaniah (Transcendental Intelligence: Membentuk Kepribadian Yang Bertanggung Jawab, Professional, Dan Berakhlak)*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), hlm. 49.

¹⁵Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual, ESQ Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, (Jakarta: Arga, 2001), hlm. 47.

Menurut Danah Zohar dan Ian Marshal, keberadaan kecerdasan spiritual bisa ditingkatkan, yaitu dengan cara sebagai berikut:

a. Jalan Tugas

Jalan ini berkaitan dengan rasa yang dimiliki, kerja sama, memberikan sumbangan dan diasuh oleh komunitas. Kestabilan dan keamanan tergantung pada pengalaman dan pengerabatan kita dengan orang lain serta lingkungan kita yang dimulai sejak kita kecil.

b. Jalan Pengasuhan

Jalan ini berkaitan dengan rasa kasih sayang, pengasuhan, perlindungan, dan penyuburan.

c. Jalan Pengetahuan

Jalan pengetahuan merentang dari pemahaman akan masalah praktis, imam pencarian filosofis yang paling dalam akan kebenaran, hingga pencarian spiritual akan pengetahuan mengenai Tuhan dan seluruh cahaya, dan penyatuan terakhir dengan-Nya melalui pengetahuan.

d. Jalan Perubahan Pribadi

Jalan ini adalah jalan yang paling erat kaitannya dengan aktivitas titik Tuhan dari otak, dengan kerpibadian yang terbuka menerima pengalaman mistis, emosi yang ekstrem, dengan mereka yang eksentrik atau berbeda dari kebanyakan orang, dengan mereka yang sering harus berperang mempertahankan (dan sering kehilangan) kewarasan mereka.

e. Jalan Persaudaraan

Jalan persaudaraan dapat menjadi salah satu jalan yang paling maju secara spiritual untuk ditempuh dalam kehidupan. Rasa cinta terhadap kawan, saudara dan rasa persaudaraan yang kuat dapat menuju pada spiritualitas yang kuat.

f. Jalan Kepemimpinan Yang Penuh Pengabdian

Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang biasanya memiliki sikap ramah dan percaya diri.¹⁶ Sebenarnya manusia sejak lahir telah memiliki jiwa spiritual atau naluri keagamaan untuk mengenal Tuhan.

Adapun tanda-tanda atau ciri-ciri orang yang kecerdasan spiritualnya berkembang dengan baik diantaranya sebagai berikut.

- a. Kemampuan bersikap fleksibel . (Adaptif secara spontan dan aktif)
- b. Tingkat kesadaran yang tinggi
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.
- d. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit.
- e. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
- f. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu.
- g. Kemampuan untuk melihat keterkaitan dalam berbagai hal (berpandangan “holistik”).
- h. Memiliki kecenderungan bertanya “mengapa?” atau “bagaimana jika?” dalam rangka mencari jawaban yang mendasar.

¹⁶Danah Zohar dkk, *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*, (Bandung: Mizan, 2001), hlm. 200-227.

- i. Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai “bidang mandiri”.¹⁷

Seseorang yang cerdas secara spiritual seperti yang diungkapkan oleh Zohar dan Ian Marshal adalah yang mampu memberikan inspirasi pada orang lain. Ia cenderung menjadi pemimpin yang memiliki tujuan membawa visi dan nilai yang tinggi kepada orang lain dan memberikan petunjuk secara benar. Dia juga mengatakan bahwa SQ tidak mesti berhubungan dengan agama. Bagi sebagian orang, SQ mungkin menemukan cara pengungkapannya melalui agama formal, tetapi beragama tidak menjamin SQ tinggi. Tetapi kita sebagai umat yang beragama, kecerdasan spiritual tidak dapat dilepaskan dari kekuasaan dan kekuatan Tuhan.

Selain itu kecerdasan spiritual menurut Toto Tasmara ada 8 (delapan) indikator yaitu:¹⁸

- 1) Memiliki Visi
- 2) Merasakan kehadiran Allah
- 3) Berdzikir dan berdoa
- 4) Memiliki kualitas sabar
- 5) Cenderung pada kebaikan
- 6) Memiliki empati yang kuat
- 7) Berjiwa besar memiliki visi

¹⁷*Ibid*,... hlm. 14.

¹⁸Toto Tasmara, *Kecerdasan Ruhaniah*..., hlm. 1-38.

8) Bahagia Melayani

Dengan kecerdasan spiritual, kita berusaha menyelesaikan permasalahan hidup ini berdasarkan nilai-nilai spiritual atau agama yang diyakini. Kecerdasan spiritual ini juga berkaitan erat dengan hati nurani. Hati nurani mengaktifkan nilai-nilai yang paling dalam, mengubahnya dari sesuatu yang kita pikir menjadi sesuatu yang kita jalani. Hati dapat mengetahui hal-hal yang tidak dapat diketahui oleh pikiran. Jadi hati nurani akan menjadi pembimbing manusia terhadap apa yang harus ditempuh dan diperbuat, artinya setiap manusia sebenarnya telah memiliki sebuah radar hati sebagai pembimbingnya.

3. Fungsi Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual telah “menyalakan” kita untuk menjadi manusia seperti adanya sekarang dan memberi kita potensi untuk “menyalakan lagi” untuk tumbuh dan berubah, serta menjalani lebih lanjut evolusi potensi manusiawi kita.¹⁹

Fungsi kecerdasan spiritual menurut Danah Zohar dan Ian Marshall, antara lain:

- 1) Kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Sehingga manusia menjadi kreatif, luwes, berwawasan luas, berani, optimis, dan fleksibel.

¹⁹Danah Zohar dkk, *SQ: Kecerdasan Spiritual...*, hlm. 12.

Karena ia terkait langsung dengan problem-problem eksistensi yang selalu ada dalam kehidupan.

- 2) Kecerdasan yang digunakan dalam masalah eksistensial, yaitu ketika kita secara pribadi merasa terpuruk, terjebak oleh kebiasaan, kekhawatiran, dan masalah masa lalu akibat penyakit dan kesedihan.
- 3) Kecerdasan menjadikan kita sadar bahwa kita memiliki masalah eksistensial dan membuat kita mampu mengatasinya, karena kecerdasan spiritual memberi kita semua rasa yang dalam menyangkut perjuangan hidup.
- 4) Kecerdasan spiritual sebagai landasan bagi seseorang untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Karena kecerdasan merupakan puncak kecerdasan manusia.
- 5) Kecerdasan yang membuat manusia mempunyai pemahaman tentang siapa dirinya dan apa makna segala sesuatu baginya dan bagaimana semua itu memberikan suatu tempat di dalam dunia kepada orang lain dan makna-makna mereka.
- 6) Kecerdasan spiritual memungkinkan kita untuk menyatukan hal-hal yang bersifat intrapersonal dan interpersonal, serta menjembatani kesenjangan antara diri dan orang lain.
- 7) Kecerdasan yang dapat memberikan rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan kaku dibarengi dengan pemahaman sampai batasnya. Karena dengan memiliki kecerdasan spiritual meningkatkan

seseorang bertanya apakah saya ingin berada pada situasi atau tidak.

Intinya kecerdasan spiritual berfungsi untuk mengarahkan situasi.

- 8) Kecerdasan yang dapat menjadikan lebih cerdas secara spiritual dalam beragama. Sehingga seseorang memiliki kecenderungan spiritual tinggi tidak berpikiran eksklusif, fanatik, dan berprasangka.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.²⁰

Mathis dan Jackson memberikan definisi, komitmen organisasi adalah taraf untuk karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap dengan organisasi.²¹

Luthans menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses

²⁰ https://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi

²¹ Jack Henry Syauta, et. all., *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)*, (International Journal of Business and Management Invention, 2012), hlm69-76.

berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Steers dalam Imronuddin, komitmen terhadap organisasi merefleksikan kekuatan relatif atas identifikasi individual dan keterlibatan di dalam organisasi tersebut.

Northcraft menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Pendapat lain yang menyatakan bahwa secara khusus komitmen organisasi mengacu pada gambaran kekuatan individu secara psikologis pada organisasi termasuk di dalamnya rasa keterlibatan dalam pekerjaan, kesetiaan serta kepercayaan pada nilai-nilai organisasi.²²

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa tanggungjawab seorang individu untuk tetap bertahan terhadap tujuan-tujuan organisasi serta berniat mempertahankan keanggotaannya.

2. Dimensi Organisasi

a. Dimensi-dimensi Organisasi menurut Allen dan Mayer

Allen dan Mayer mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu:

²²M. Wahyu Nugroho, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Kontrak Universitas Islam Negeri (UIN) Malang*, (Malang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hlm. 44

1) *Affective Commitment*

Komitmen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

2) *Continuance Commitment*

Komitmen kontinuans berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans sejalan dengan pendapat Becker yaitu bahwa komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

3) *Normative Commitment*

Komitmen normatif merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Wiener mendefinisikan komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertindak laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Oleh karena itu, tingkah laku karyawan didasari pada adanya keyakinan tentang “apa yang benar” serta berkaitan dengan masalah moral.²³

b. Dimensi-dimensi Komitmen Organisasi menurut Mowday, Porter dan Steers

Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers menggambarkan bahwa komitmen organisasi ditandai dengan tiga unsur, yaitu:

- 1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- 3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

²³Liche Seniati Chairy, “Seputar Komitmen Organisasi”, disampaikan dalam acara Arisan Angkatan '86 F.Psi. UI. Jakarta, 8 September 2012, hlm. 2.

Dari ketiga unsur tersebut terlihat bahwa komitmen organisasi menggambarkan suatu kekuatan yang besar bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian dari organisasi.

3. Tingkatan Komitmen Organisasi

Donna M Randall dari Washington State University mencoba membahas mengenai konsekuensi positif dan negatif dari berbagai macam tingkatan komitmen, baik bagi karyawan maupun bagi organisasi sebagai berikut:

a. *Low Level Of Commitment*

- 1) Konsekuensi positif bagi individu. Komitmen yang rendah secara tidak langsung dapat mempunyai konsekuensi yang positif bagi individu maupun bagi organisasi. Komitmen yang rendah dapat menjadi sumber kreativitas dan inovasi.
- 2) Konsekuensi positif bagi organisasi. Tingkat *turn over* karyawan yang tinggi dari individu-individu yang memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi mungkin bermanfaat jika mereka adalah orang-orang yang mengganggu dan pelaku yang kurang baik. Artinya kerugian yang diakibatkan oleh orang-orang semacam ini bisa dikurangi dengan kata lain perilaku buruknya tidak mempengaruhi pada orang lain.
- 3) Konsekuensi negatif bagi individu. Komitmen yang rendah dapat mempengaruhi karir individu secara negatif.

- 4) Konsekuensi negatif bagi organisasi. Komitmen yang rendah pada kebanyakan angkatan kerja dihubungkan dengan tingginya turn over, tingkat absen yang tinggi, keterlambatan yang lebih besar, kurangnya keinginan untuk tetap dalam perusahaan, kuantitas kerja yang rendah, tidak loyal pada perusahaan, keterlibatan dalam tindak kejahatan terhadap organisasi seperti penggelapan, dan perilaku peran ekstra yang terbatas untuk melindungi atau memajukan kepentingan organisasi. Komitmen yang rendah di antara para profesional juga dapat menimbulkan masalah bagi organisasi. Akhirnya jika manajer memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi maka sikap dan performance organisasi secara keseluruhan menjadi kacau.

b. *Moderate Level of Comitment*

- 1) Konsekuensi positif bagi individu. Tingkat komitmen yang moderat bukan berarti loyalitas seseorang tidak terikat pada organisasi, tetapi individu menghindari menerima begitu saja. Jadi tingkat komitmen yang moderat merefleksikan kemampuan untuk menerima nilai-nilai organisasi, tetapi tidak semua. Individu mempertahankan integritas dan nilai-nilai pribadi sekaligus memenuhi keperluan organisasi.
- 2) Konsekuensi positif bagi individu. Konsekuensi positif bagi organisasi dan juga bagi individu adalah dapat berupa; masa kerja

yang lama, kurangnya keinginan untuk keluar, turn over yang rendah, dan semakin besarnya kepuasan kerja.

- 3) Konsekuensi negatif bagi individu. Komitmen yang moderat terhadap organisasi tidak selalu optimal bagi individu. Individu yang tidak memberikan prioritas utama pada majikan bisa menghadapi peningkatan karir yang lambat dan tidak pasti.
- 4) Konsekuensi negatif bagi organisasi. Individu yang tidak komit sepenuhnya terhadap organisasi mungkin membatasi peran ekstra bagi organisasi. Smit, Organ, dan Near dalam Imronuddin, mengatakan bahwa citizenship behavior seperti; kerja sama, suka membantu, suka memberi saran, suka menolong adalah penting karena dapat menjadikan organisasi dengan fleksibilitas yang diperlukan untuk mengatasi kemungkinan-kemungkinan yang tak terduga.

c. *High Level of Commitment.*

- 1) Konsekuensi positif bagi individu. Pada situasi tertentu, high level of commitment dapat meningkatkan karir dan kompensasi.
- 2) Konsekuensi positif bagi organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi dapat memberikan kepada organisasi tenaga kerja yang aman dan stabil.
- 3) Konsekuensi negatif bagi individu. Komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat menghalangi perkembangan individu dan membatasi kesempatan untuk mobilitas, juga dapat

melemahkan kreativitas dan inovasi. Durkheim juga memperingatkan bahaya individu yang terlalu kuat terintegrasi kedalam kelompok. Komitmen yang tinggi dapat mengakibatkan stres dalam hubungan keluarga, karena pekerjaan dan keluarga saling mempunyai ketergantungan yang tinggi. Kesuksesan dalam karir seringkali memerlukan waktu yang ekstensif dan komitmen pada peran kerja, hal ini sering menimbulkan konflik.

- 4) Konsekuensi negatif bagi organisasi. Terlalu banyak komitmen juga dapat mengurangi fleksibilitas organisasi. Individu yang mempunyai komitmen total terhadap organisasi mungkin tidak dapat melaksanakan alternatif tindakan lain. Akhirnya salah satu yang paling signifikan dan konsekuensi negatif yang tidak disadari atas komitmen yang tinggi mungkin lebih mau untuk melakukan perilaku yang tidak etik dan ilegal atas nama organisasi.

Dari uraian mengenai level komitmen diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa *low level of comitment* merupakan gangguan fungsi yang besar baik bagi individu maupun bagi organisasi, artinya perkembangan karir individu mungkin menjadi terhalang, sementara organisasi akan mengalami kerugian yang diakibatkan oleh anggota yang tidak loyal. Individu dengan komitmen yang tinggi mungkin karirnya dapat meningkat lebih cepat, tetapi individu tersebut bisa mengalami masalah pribadi, keluarga, sosial dan masalah masalah

lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Dalam keadaan seperti itu, organisasi tidak lagi memberikan kepuasan pada anggota.²⁴

C. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang perlu dipahami dan diperhatikan oleh sebuah organisasi kepada seluruh pengurus. Pengurus suatu organisasi yang mempunyai komitmen untuk organisasi akan berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan dan menikmati perjuangannya dalam organisasi. Dalam lingkungan yang kompetitif saat ini, organisasi berusaha untuk merekrut pengurus yang mampu untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan telah ditentukan sebelumnya, dan juga mau terlibat dalam kegiatan yang bukan bagian dari pekerjaan formal mereka tetapi mempengaruhi kinerja organisasi secara positif. Pengurus yang mempunyai kecerdasan spiritualitas akan selalu mengaitkan kehidupan secara pribadi dengan pekerjaan mereka. Pengurus selalu berusaha mencari nilai dan makna dalam pekerjaan mereka dan mencoba untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, pengurus yang memiliki kecerdasan spiritualitas akan yang tinggi akan merasa puas berjuang di dalam organisasi.²⁵

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

²⁴Haryanto, *Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2010), hlm. 30 – 34.

²⁵L.Suhairi Hazizma, *Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*, (Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-IX, Mei 2013), hlm. 89.

kepribadian, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual; faktor pekerjaan, termasuk karakteristik pekerjaan, dan sistem remunerasi; dan faktor lingkungan, termasuk hubungan sosial dan lingkungan fisik.²⁶ 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.

Menurut Ary Ginanjar, kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku, dan kegiatan serta mampu menyinergikan IQ, EQ dan SQ secara komprehensif. seperti yang di contohkan pada kasus seseorang yang bernama Erwyn, dia mampu memaknai pekerjaannya sebagai ibadah, demi kepentingan umat manusia dan Tuhan yang sangat di cintainya. Ia berpikir secara integralistik dengan memahami kondisi perusahaan secara keseluruhan, situasi ekonomi dan masalah atasannya dalam satu kesatuan yang integral, berprinsip dari dalam bukan dari luar serta tidak terpengaruh oleh lingkungannya. Dia adalah seorang raja atas jiwanya sendiri yang bebas merdeka. Sebuah penggabungan sinergi antara rasionalitas dunia (EQ dan IQ) dan kepentingan spiritualnya (SQ). Hasilnya adalah kebahagiaan dan kedamaian pada jiwa sekaligus membentuk etos kerja yang tinggi tak terbatas.

²⁶Ali 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.

Ia menjadi aset perusahaan yang sangat penting dan “*rahmatan lil alamiin*” bagi sekitarnya.²⁷

Dengan kata lain, seorang pengurus akan berkomitmen terhadap organisasi jika benar-benar merasa bisa 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”. Merasa bahwa pengurus dilibatkan sebagai bagian dari organisasi kemudian ia akan bekerja keras lebih dari yang diharapkan. Hal ini dapat tercapai apabila pengurus tersebut memandang positif untuk berjuang dalam organisasi.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Berikut ini peneliti akan memaparkan hasil penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, bahwa penelitian yang dilakukan peneliti berbeda dengan penelitian- penelitian sebelumnya.

- a. Skripsi yang disusun oleh Moh Wifaqul Idaini, Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2014 dengan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Keagamaan dengan Sikap Disiplin Siswa Di Lingkungan Sekolah (Studi Kasus Siswa Kelas XI MAN Yogyakarta III)”

²⁷Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual, ESQ Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, (Jakarta: Arga, 2001), hlm.46 - 47.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan untuk menggali dan meneliti data yang berkenaan dengan permasalahan penelitian ini. Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel dan menjelaskan hasil penelitian secara deskriptif kuantitatif.

Hasil Penelitian ini yaitu terdapat korelasi positif yang signifikan atau adanya hubungan antara kecerdasan spiritual siswa dengan sikap disiplin siswa kelas XI MAN Yogyakarta III. Hal ini dikarenakan korelasinya positif.

- b. Skripsi yang disusun oleh Noor Fitriyah, Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah, IAIN Walisongo Semarang tahun 2007 dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Motivasi Kerja Guru SD Islam Al-Azhar 25 Semarang”.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik korelasi, subjek penelitian sebanyak 49 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampling, yaitu total sampling. Pengambilan sampel ini berdasarkan pada patokan Suharsimi Arikunto. "Apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi". Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode angket untuk memperoleh data tentang kecerdasan spiritual dan motivasi kerja guru SD Islam Al-Azhar 25 Semarang, metode dokumentasi digunakan untuk mengetahui jumlah guru, sejarah berdiri,

struktur organisasi, letak geografis, keadaan sarana dan prasarana SD Islam AlAzhar 25 Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja guru SD Islam Al Azhar 25 Semarang, yaitu sebesar 0,450 sedangkan nilai koefisien determinannya (r^2) adalah 0,202 atau 20,2%. Dari sini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima atau dibuktikan.

- c. Skripsi yang disusun oleh Haryanto, jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia dengan tahun 2010 dengan judul “Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode korelasi untuk mengetahui apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kembangan Jakarta Barat. Responden penelitian berjumlah 61 orang yang ditentukan dengan teknik simple random sampling. Instrumen penelitian yang digunakan berupa skala yang terdiri dari skala komitmen organisasi dengan jumlah 15 item dan skala disiplin kerja yang berjumlah 60 item dengan nilai reliabilitas masing-masing skala. Untuk skala komitmen organisasi dengan nilai reliabilitas sebesar 0.701 dan skala disiplin kerja dengan nilai reliabilitas sebesar 0.959 dengan keterangan sangat reliabel. Untuk uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson. Penggunaan uji validitas menggunakan r tabel

dengan jumlah $N = 30$ dengan taraf signifikan 5% sebesar 0.374. dari 15 item komitmen organisasi yang diuji cobakan terdapat 8 item yang valid dan 7 item yang tidak valid, sedangkan dari 60 item skala disiplin kerja yang diuji cobakan terdapat 37 item yang valid dan 23 item tidak valid.

Hasil dari diskusi ini adalah komitmen organisasi berhubungan dengan disiplin kerja seorang Pegawai Negeri Sipil ini berarti langkah selanjutnya dalam proses perekrutan ataupun pelatihan instansi-instansi diharapkan memperhatikan variabel komitmen organisasi terhadap pencapaian disiplin kerja dan tujuan organisasi.

- d. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nasichudin dan Misbahuddin Azzuhri, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya dengan Judul “Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Malang)”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan maupun parsial pada komitmen organisasional dan dimensi-dimensinya terhadap OCB?”. Hipotesis dari permasalahan adalah: komitmen organisasional mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan OCB secara simultan dan parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Namun, secara parsial, dari dimensi-dimensi komitmen organisasional, hanya dimensi komitmen berkelanjutan yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Untuk itu, pimpinan perusahaan, perlu meningkatkan komitmen karyawan dari aspek komitmen berkelanjutan agar bisa meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada diri karyawannya.

- e. Penelitian yang dilakukan oleh L. Suhairi Hazima, Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya, dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Calmic Indonesia Cabang Palembang)”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di PT Calmic Indonesia Cabang Palembang. Ada 38 karyawan di PT Calmic Indonesia Cabang Palembang. Penentuan sampel menggunakan pendekatan non probability sampling, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan saturation sampling. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja sedangkan variabel dependen adalah komitmen organisasi. Kuesioner diukur menggunakan

Skala Likert. Uji validitas, reliabilitas, koefisien determinasi, dan analisis jalur menggunakan SPSS.

Temuan menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja; kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja memiliki positif pengaruh pada komitmen organisasi. Akibatnya, pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja.

Dari beberapa penelitian diatas, terdapat perbedaan dengan penelitian yang penulis angkat dalam penelitian ini, namun memiliki kesamaan pada variabelnya. Untuk dapat mempermudah kajian penelitian terdahulu, penulis membuat tabel seperti di bawah ini

Tabel 2.1

No.	Penulis Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan Penelitian	
				Persamaan	Perbedaan
1.	Moh Wifaqul Idaini	Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Keagamaan dengan Sikap Disiplin Siswa Di Lingkungan Sekolah (Studi Kasus Siswa Kelas XI MAN Yogyakarta III)	terdapat korelasi positif yang signifikan atau adanya hubungan antara kecerdasan spiritual siswa dengan sikap disiplin siswa kelas XI MAN Yogyakarta III.	Salah satu Variabelnya sama yaitu Kecerdasan Spiritual.	Varibel terikat dan tempat penelitian yang berbeda.
2.	Noor Fitriyah	Pengaruh Kecerdasan Spiritual	ada pengaruh positif antara kecerdasan	Terdapat kesamaan	Varibel terikat dan tempat

		terhadap Motivasi Kerja Guru SD Islam Al-Azhar 25 Semarang.	spiritual terhadap motivasi kerja guru SD Islam Al Azhar 25 Semarang	pada variabel bebas	penelitian yang berbeda.
3.	Haryanto	Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat	Hasil dari diskusi ini adalah komitmen organisasi berhubungan dengan disiplin kerja seorang Pegawai Negeri Sipil	Terdapat kesamaan pada variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi	Variabel terikat yang dan tempat penelitian yang berbeda.
4.	Ahmad Nasichudin dan Misbahuddin Azzuhri	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Malang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB.	Terdapat kesamaan pada Variabel bebas yaitu Komitmen Organisasional	Perbedaan yaitu pada Variabel Bebas dan Tempat Penelitian
5.	L. Suhairi Hazima	Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Calmic Indonesia Cabang Palembang)	Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja; kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja	Variabel bebas dan variabel terikat.	Perbedaan yaitu Terdapat Variabel Intervening dan tempat penelitian.

			memiliki positif pengaruh pada komitmen organisasi.		
--	--	--	---	--	--

E. Kerangka Berfikir Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang mengangkat tentang pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi pada pengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung dan kajian pustaka yang telah di paparkan diatas maka peneliti menentukan variabel bebas: Kecerdasan Spiritual dan variabel terikat : Komitmen Organisasi. Berikut di kemukakan kerangka berfikir penelitian :

