

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Tingkat Kecerdasan Spiritual pengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung**

Dari 27 responden, ada 5 responden yang mendapatkan kategori tinggi, 18 responden mendapatkan kategori sedang dan 4 responden mendapatkan kategori rendah. Hasil data distribusi frekuensi tentang tingkat kecerdasan spiritual menunjukkan presentase dari sampel yang diambil menghasilkan 18,52% masuk dalam kategori tinggi, 66,67% masuk dalam kategori sedang dan 14,81% masuk dalam kategori rendah. Skor rata-rata untuk seluruh responden yaitu 228,445, jadi kecerdasan spiritual pengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung masuk dalam kategori sedang.

#### **B. Tingkat Komitmen Organisasi pengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung**

Dari 27 responden, ada 8 responden yang mendapatkan kategori tinggi, 15 responden mendapatkan kategori sedang dan 4 responden mendapatkan kategori rendah. Hasil data distribusi frekuensi tentang tingkat komitmen organisasi menunjukkan presentase dari sampel yang diambil menghasilkan 29,63% masuk dalam kategori tinggi, 55,56% masuk dalam kategori sedang dan 14,81% masuk dalam kategori kategori rendah. Skor rata-rata untuk seluruh responden yaitu 40,97, jadi komitmen organisasi pengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung masuk dalam kategori sedang.

### **C. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi pada pengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung**

Pada bab satu terdapat dua rumusan masalah, yaitu tentang ada atau tidaknya pengaruh dan seberapa besar pengaruhnya kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi pada pengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung. Pada sub bab ini di jelaskan rumusan masalah yang pertama, yaitu Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi pada pengurus PC IPNU-IPPNU Tulungagung?

Hasil *output* terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual dengan komitmen organisasi pada pengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi sederhana, Sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y' = 15,346 + 0,112X$ . Intepretasi dari persamaan regresi yaitu koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kecerdasan spiritual dengan komitmen organisasi, semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin meningkatkan komitmen organisasi. Dari analisis uji t yaitu yang pertama adalah menentukan hipotesis bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima.

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. Ia menjadi aset perusahaan yang sangat penting dan “*rahmatan lil alamiin*” bagi sekitarnya.<sup>50</sup>

Semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi dari pengurus seperti yang di jelaskan penelitian dari Azhar Kharisma pada karyawan pengadilan negeri martapura tentang hubungan antar etos kerja dengan komitmen organisasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin positif etos kerja maka komitmen organisasi karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya semakin negatif etos kerja maka komitmen organisasi semakin rendah. Sumbangan efektif etos kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sebesar 70,7% sedangkan sisanya sebesar 29,3% di tentukan oleh faktor lain yang tidak di teliti oleh peneliti.<sup>51</sup>

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang perlu dipahami dan diperhatikan oleh sebuah organisasi kepada seluruh pengurus. Pengurus

---

<sup>50</sup>Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual, ESQ Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, (Jakarta: Arga, 2001), hlm.46 - 47.

<sup>51</sup>Azhar Kharisma, *Hubungan Antar Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Pengadilan Negeri Martapura*, (Malang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2010), hlm. vii.

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.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh L. Suhairi Hazizma yang didapatkan ada hubungan linier antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja. Besarnya pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja sebesar 0,633 atau 63,3%. Hal ini menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerja dengan kerelaan sehingga menciptakan kepuasan kerja. Hasil yang lain di dapatkan, ada hubungan linier antara kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja dengan

komitmen organisasi. Kemudian, juga ada hubungan linier antara kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi.<sup>52</sup>

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. Besaran Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi**

Pada rumusan masalah yang pertama sudah di jelaskan bahwa ada pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi pengurus PC IPNU IPPNU Tulungagung. Pada sub bab ini di jelaskan rumusan masalah yang kedua, yaitu seberapa besar pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi pada pengurus PC IPNU-IPPNU Tulungagung?

Hasil hitung koefisien determinan sebesar 25,9% dan selebihnya yang 74,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti oleh peneliti. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini mendukung dari penelitian yang di lakukan oleh L. Suhairi Hazizma didapat besarnya pengaruh kecerdasan spiritual terhadap

---

<sup>52</sup>L.Suhairi Hazizma, *Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*, (Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-IX, Mei 2013), hlm. 89.

komitmen organisasi sebesar 0,846 atau 84,6%. Selain faktor kecerdasan spiritual.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh M. Wahyu Nugroho dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak Universitas Islam Negeri Malang. Dari hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda, diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja pada pekerjaan, kepuasan kerja pada penghargaan, kepuasan kerja pada supervisi, kepuasan kerja pada rekan kerja, kepuasan kerja pada kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Tetapi dari beberapa variabel di atas terdapat satu variabel yang sangat dominan yaitu variabel kepuasan kerja pada kondisi kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu komunikasi seperti penelitian yang dilakukan oleh Thahatin Nurhayatti Adil dengan judul Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan dengan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan Bandung. Berdasarkan data yang diperoleh hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pimpinan dengan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan Bandung.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup>Thahatin Nurhayatti Adil, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan dengan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di PT PLN(PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan Bandung*, (Bandung, Skripsi Tidak Diterbitkan, 2013), hlm. -.

Januarti mengemukakan komitmen organisasi terbangun bila tiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi meliputi *identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi, *involment* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan, dan *loyalty* yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Menurut David dalam Sopiah, mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan/pengurus pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan dalam organisasi.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup>Resi Yudhaningsih, Peningkatan Efektifitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi, (Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 11 No. 1, April 2011), hlm. 43.