

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di jaman yang serba praktis ini manajemen bukan lagi istilah yang asing di telinga masyarakat luas di Indonesia. Manajemen ialah suatu proses pengelolaan semua sumber daya yang dimiliki oleh suatu unit usaha dengan tujuan untuk menggapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian pada unit usaha tersebut (Suprihanto, 2014, p. 4). Oleh karena itu, manajemen memiliki peran penting dalam proses tercapainya tujuan pada suatu organisasi.

Manajemen sangat erat kaitannya dengan organisasi. Suatu organisasi tidak akan berdiri tanpa adanya manajemen, karena organisasi membutuhkan penyusunan, pengarahan, serta pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Jika diibaratkan, organisasi sebagai tempatnya dan manajemen sebagai penggerak dari organisasi tersebut. Organisasi merupakan satu kesatuan yang dapat terbentuk apabila ada sejumlah orang yang memiliki beberapa kesamaan baik dalam latar belakang, identitas, harapan serta banyak lagi hal lainnya demi tercapainya tujuan bersama secara bersama-sama (Duha, 2018, p. 2).

Setiap unit usaha pasti memiliki suatu tujuan yang ingin digapai. Untuk menggapai tujuan tersebut maka sebagai faktor penggeraknya diperlukan Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya

manusia ialah sebuah sarana untuk menggapai berbagai tujuan, baik yang bersifat individual maupun komunal yang dapat dilakukan dengan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan (Handoko, 2014, p. 4). Kelangsungan hidup organisasi sangat dipengaruhi oleh adanya Sumber daya manusia dijadikan sebagai modal utama bagi suatu unit usaha. Manusia merupakan makhluk yang sulit untuk dipahami tidak seperti mesin atau peralatan kerja lainnya. Jika terjadi masalah dengan mesin maka akan dengan mudah mesin tersebut diperbaiki. Lain halnya dengan manusia atau pegawai, yang memerlukan pemahaman dan penanganan yang khusus.

SDM ialah sebuah komponen yang sangat vital serta berguna untuk mencapai tujuan organisasi, maka suatu organisasi memerlukan seseorang yang andal dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan tujuan untuk menelaah masalah-masalah apa saja yang berhubungan dengan kepegawaian dan SDM.

Perlu adanya pemahaman tentang bagaimana SDM yang dimiliki suatu organisasi dapat diolah serta dimanfaatkan dengan sebaik mungkin, supaya tidak melahirkan permasalahan yang dapat mengganggu jalannya roda unit usaha. Permasalahan SDM merupakan masalah yang cukup rumit untuk diatasi karena adanya sifat dasar manusia yang memiliki keunikannya masing-masing.

Dalam mengatasi permasalahan-permasalahan SDM, sering kali dilakukan upaya peningkatan kualitas SDM seperti, latihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan sejatinya adalah dua hal yang berbeda.

Meningkatkan penguasaan dan teknik kerja yang spesifik , terperinci dan harian SDM perlu mendapatkan latihan (*training*). Sedangkan untuk membenahi dan menambah pengetahuan, kecakapan, sikap dan sifat-sifat personal dari masing-masing SDM perlu mendapatkan pengembangan (*development*) dari perusahaan (Handoko, 2014, p. 104). Selain untuk meningkatkan kualitas SDM pada suatu unit usaha, program latihan dan pengembangan ini juga dimaksudkan untuk mengingatkan kembali kepada para karyawan mengenai tujuan jangka panjang apa yang ingin diraih oleh organisasi itu sendiri.

Kemampuan terbaik yang diberikan SDM ialah salah satu kunci keberhasilan dalam sebuah unit usaha. Namun, bukan berarti seluruh sumber daya manusia pada suatu unit usaha mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang ia ikuti. Sikap dasar yang melekat di dalam hati dan pikiran, yang digunakan untuk mengendalikan perilaku sesuai dengan perjanjian di awal merupakan pengertian dari komitmen itu sendiri (Wahyudi, 2020, p. 4).

Lain halnya dengan Robbins dan Judge (2008:100) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional ialah sebuah kondisi dimana pegawai memilih untuk tetap berada pada unit usaha lainnya dan menerima tujuan-tujuan serta semua hasratnya untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu unit usaha. Produktivitas dari suatu unit usaha akan meningkat apabila komitmen sumber daya manusianya tinggi. Selain itu komitmen yang tinggi juga dapat mengurangi tingkat keluar masuknya pegawai, dan berdampak pada peningkatan kualitas manajemen organisasi. Saat komitmen SDM pada suatu

unit usaha telah terbentuk maka hal tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik untuk tercapainya tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi juga mendapatkan keuntungan bagi dirinya sendiri, yakni karena semakin besar kesempatannya untuk mendapatkan promosi, mengurangi kemungkinan didemosikan, dan membuatnya menjadi sumber daya manusia yang semakin berpengalaman dalam bidangnya.

Banyak ahli yang mengemukakan penjelasan teoritis mengenai komitmen organisasional. Salah satunya adalah Mayer dan Allen (1997:24), mereka mendeskripsikan komitmen organisasi ialah keadaan psikologis yang menjelaskan keterkaitan seorang pegawai dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, sehingga dapat mempengaruhi keputusan pegawai tersebut untuk meneruskan keanggotannya pada suatu organisasi atau perusahaan.

Ini berarti bahwa komitmen organisasi yakni sikap seorang karyawan yang terkesan dengan suatu tujuan, nilai serta sasaran dari suatu perusahaan yang ditandai dengan adanya akseptasi dari pegawai tersebut berdasarkan nilai dan tujuan perusahaan itu sendiri, dan mempunyai kemauan untuk berhubungan dengan perusahaan serta bersedia untuk bekerja keras demi perusahaan, sehingga pegawai tersebut merasa senang dan ingin tetap berada pada perusahaan tersebut demi mencapai semua tujuan perusahaan. Mayer dan Allen (1997:47) mengungkapkan bahwa komitmen terdiri dari tiga dimensi, penyebab seorang pegawai memutuskan untuk tetap bertahan atau melepas hubungannya dengan suatu perusahaan atas dasar aturan yang ia pegang. Tiga dimensi dari

komitmen tersebut ialah; komitmen afektif, komitmen kontinuan serta komitmen normatif.

Mayer dan Allen (1997:66) mengemukakan bahwa seseorang dengan komitmen afektif, akan tetap bersikeras dalam perusahaan karena hal tersebut merupakan hal yang mereka inginkan (*want to*). Pegawai yang memiliki komitmen ini akan memiliki ikatan emosional dengan perusahaan atau instansi pendidikan. Lain daripada pengenalan diri kepada instansi pendidikan menjadikan para pendidik merasa memiliki hubungan emosional dengan instansi tersebut, sehingga para pendidik betul-betul ikut serta dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya agar tujuan instansi tersebut dapat tercapai. Menurut Mayer dan Allen (1997:67) seorang pegawai yang berkeinginan untuk bertahan dalam suatu organisasi atau perusahaan biasanya dikarenakan oleh komitmen kontinuan, yaitu komitmen yang terjadi apabila seorang pegawai tetap bertahan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena ada kebutuhan yang harus mereka penuhi (*need to*).

Sedangkan menurut Mayer dan Allen (1997:67) seseorang yang mempunyai komitmen normatif akan bertahan dalam suatu instansi karena mereka menjadikan hal tersebut sebagai suatu hal yang harus dilakukan. Pegawai dengan komitmen ini merasa memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipenuhi secara moral agar dapat bertahan dalam suatu instansi atau organisasi. Penyebab dari munculnya komitmen ini yaitu terdapat tekanan normatif yang telah masuk sepenuhnya ke dalam diri pegawai untuk berkontribusi dalam perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi tidak selalu ditinjau dari tingkat eskalasi produktivitas instansi atau berkurangnya tingkat *turnover* tenaga pendidik serta meningkatnya kualitas manajerial organisasinya saja. Namun dapat ditinjau juga berdasarkan kecakapan seorang individu dalam mengelola, menguasai diri serta kemampuannya dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Goleman menyebut kecakapan tersebut sebagai kecerdasan emosi atau disingkat EQ (*Emotional Quotient*).

Dalam bukunya kecerdasan emosional Daniel Goleman (2002:7) menjelaskan bahwa pada hakikatnya semua emosi merupakan stimulus untuk melakukan sebuah tindakan, rencana spontan untuk menangani suatu masalah yang sudah ditanamkan secara bertahap. Emosi juga merupakan perasaan serta pikiran-pikiran khusus, sebuah kondisi biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk melakukan suatu tindakan.

Sekarang hampir setiap orang mulai menyadari bahwa bukan sekadar kelebihan intelektual saja yang dibutuhkan untuk mendapatkan kesuksesan, namun juga dibutuhkan keahlian lain agar dapat menjadi yang terdepan. Kemampuan seseorang dalam berorganisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis diantaranya yaitu kemampuan untuk mengelola pribadinya sendiri, inisiatif, memiliki keyakinan yang kuat, kemampuan mengatur diri, dan memiliki pemikiran yang tenang dan tidak mudah terbawa emosi.

Daniel Goleman (2001:43) menjelaskan bahwa kecerdasan emosi ialah kapasitas seseorang dalam mengamati serta mengontrol baik perasaannya

sendiri maupun orang lain yang dimana perasaan-perasaan itu digunakan agar dapat menuntun pikiran beserta tindakannya sehingga kecerdasan emosi dijadikan sebagai salah satu aspek yang penting untuk meraih keberhasilan dalam bekerja serta menjadikan kinerja pegawai yang baik dalam menjalankan semua tugasnya. Senada dengan yang dikemukakan oleh Salovey dan Mayer (2004:13) bahwa kecerdasan emosional ialah kapasitas seorang individu dalam mengidentifikasi, memanfaatkan serta menyampaikan emosi; kapasitas seseorang dalam menyertakan emosi agar mempermudah proses berpikir; kapasitas seseorang dalam menafsirkan emosi serta ilmu tentang emosi; dan kapasitas seseorang saat mengelola emosi agar dapat dikembangkan dan menghadirkan perilaku yang selaras dengan ketentuan yang ada pada lingkungan sekitar (Senduk, 2007).

Kecerdasan emosional sangat berperan dalam menghadapi, menguatkan diri atau memperbaiki keadaan kehidupan yang kurang memuaskan menjadi sesuatu yang lumrah untuk ditangani. Ada beberapa hal yang tercakup dalam kecerdasan emosional diantaranya yaitu pengendalian diri, semangat dan kegigihan, kecakapan untuk memotivasi diri sendiri, serta berempati pada perasaan orang lain. SDM yang memiliki kecerdasan emosi akan memperlihatkan kedewasaan dalam dirinya dan keadaan emosionalnya selalu terkendali.

Untuk seorang pegawai kecerdasan emosional saja tidak dapat membuat mereka tetap kuat dalam menghadapi tekanan seperti, stres, frustrasi, risiko pekerjaan serta berbagai tanggung jawab yang harus dipikul. Maka dari itu,

selain kecerdasan emosional dibutuhkan juga kecerdasan spiritual agar dapat mengimbangi emosi dengan kepercayaan terhadap dedikasi diri kepada Tuhan yang Maha Esa. Zohar (2001:68) menjelaskan kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan seorang individu dalam mengatasi persoalan arti dan nilai, yakni kecerdasan individu dalam menempatkan tingkah laku serta senantiasa hidup dalam konteks arti yang lebih luas dan kaya, kecerdasan dalam memperhitungkan sebuah respons dan jalan hidup seorang individu lebih berarti dibandingkan dengan orang lain.

Diharapkan dengan terciptanya SDM yang mempunyai kecerdasan spiritual dalam suatu perusahaan, akan menjadi penyebab dari terbentuknya SDM yang senang, berilmu serta mampu dalam mewujudkan tujuan hidupnya. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual pada umumnya mempunyai jalan hidup yang sebanding antara bekerja dengan pribadinya serta antara pekerjaan dengan pelayanan. Pegawai yang mempunyai kecerdasan spiritual yang tinggi dengan disertai oleh dunia kerja yang spiritual, dan akan berpengaruh positif membentuk individu yang kreatif, mempunyai kepuasan kerja tinggi, cakap dalam bekerja secara tim serta mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan.

Dari wawancara awal yang dilaksanakan oleh peneliti pada Senin, 8 November 2021 dengan Ketua Yayasan Muslimin Saguling didapatkan informasi bahwa komitmen para pengelola yayasan mengalami kemerosotan diantaranya disebabkan karena penerimaan gaji yang tidak sesuai jika dibandingkan dengan apa yang diberikan, hal ini juga menyebabkan adanya

ketidakpuasan para pengelola atas gaji yang diterima, sehingga para pengelola mencari pekerjaan tambahan di luar jam kerja atau bahkan pada saat jam kerja. Hal ini memicy terjadinya penurunan kinerja pada pengelola yayasan yang ditunjukkan dengan berkurangnya konsentrasi pada saat bekerja karena pikiran terbagi pada pekerjaan yang lain. Hal tersebut enggan terjadi apabila niat dan sudut pandang tenaga pengelola, bekerja bukan hanya untuk kepentingan duniawi saja, tetapi juga untuk kepentingan akhirat yang memerlukan *amal sholih* dan dicatat oleh Allah sebagai pahala.

Tabel 1.1

Hasil wawancara dengan Ketua Yayasan Muslimin Saguling pada Senin, 8 November 2021.

No.	Pertanyaan dari peneliti	Informan
1	Apakah di Yayasan Muslimin Saguling ini terdapat permasalahan yang berhubungan dengan tema yang saya angkat yaitu Komitmen organisasional?	Untuk permasalahan mengenai komitmen organisasi di Yayasan Muslimin Saguling ini jelas ada, karena tidak semua pengelola yayasan memiliki komitmen yang kuat, setiap orang juga memiliki ego dan tujuan yang berbeda-beda.
2	Menurut bapak permasalahan seperti apa yang terjadi di lingkungan Yayasan Muslimin	Permasalahan yang kompleks terjadi di yayasan ini banyaknya pegawai berusia muda memiliki kesibukan di

	Saguling yang berkaitan dengan Komitmen Organisasional?	organisasi lain sehingga fokus kerjanya terbagi dengan yang lain.
3	Apakah menurut bapak gaji yang diterima pegawai di Yayasan Muslimin Saguling sudah sepadan dengan apa yang di kerjakan?	Yang saya rasa untuk gaji sendiri belum sepadan dengan apa yang kami kerjakan, karena gaji tersebut belum bisa menutupi kebutuhan sehari-hari apalagi untuk saya yang sudah berkeluarga.
4	Menurut bapak sendiri apakah ketidaksepadanan tersebut berdampak pada komitmen para pengelola yayasan?	Kurang memenuhinya gaji sangat berdampak pada komitmen para pengelola yayasan. Hal inilah yang menyebabkan mereka mencari pendapatan lain di luar bahkan saat jam kerja. Oleh sebab itu, fokus mereka akan terbagi dan tentu saja komitmen para pengelola Yayasan pun menurun.

Sumber: Hasil wawancara peneliti dengan Ketua Yayasan Muslimin Saguling

Komitmen para pengelola harus selalu diawasi dan ditingkatkan, karena mereka merupakan salah satu aspek yang menentukan kesuksesan lembaga tersebut. Usaha untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan bermacam-macam cara diantaranya: memotivasi, memberikan ekstra tunjangan (*kompensasi*), serta memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dalam

karir. Program pelatihan adalah salah satu wujud konkrit yang dijalankan pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme dalam peningkatan kinerja dan komitmen organisasi.

Dalam prakteknya masih banyak pengelola yayasan yang lebih mementingkan pengembangan kecerdasan intelektual, serta menyisihkan peran penting kecerdasan emosional serta kecerdasan spiritual. Maka dari itu, kecerdasan emosional seorang pengelola pasti tidaklah sama, sehingga menyebabkan ketidakseimbangan dalam proses penyelesaian tugas.

Pengelola Yayasan Muslimin Saguling sudah banyak yang ikut serta dalam program pelatihan. Hal tersebut adalah salah satu cara untuk menghasilkan pengelola yang profesional, peningkatan kinerja dan keterampilan (*skill*) serta kesadaran untuk tetap berkontribusi serta loyal terhadap lembaga tersebut.

Dari pemaparan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Pengelola Yayasan di Kecamatan Saguling).”

B. Identifikasi Masalah

Tujuan tertentu dari penelitian ini yang masalahnya dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Pengelola Yayasan di Kecamatan Saguling, baik yang sudah lama maupun baru mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang beragam, sehingga

menyebabkan terjadinya ketimpangan dalam proses penyelesaian pekerjaan.

2. Pengelola Yayasan di Kecamatan Saguling belum semuanya mendapat pelatihan sesuai profesinya masing-masing, sehingga mutu pelayanan dan komitmen para pengelola kurang maksimal.
3. Masih kurangnya kesadaran dan kecakapan mengenai pentingnya keikhlasan dalam beramal *sholih*.

C. Rumusan Penelitian

Bersumber dari identifikasi masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional?
3. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap komitmen organisasional?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional pada Yayasan Pendidikan di Kecamatan Saguling.

2. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional pada Yayasan Pendidikan di Kecamatan Saguling.
3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap komitmen organisasional pada Yayasan Pendidikan di Kecamatan Saguling.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat menjadi referensi dalam bidang SDM, terutama untuk mereka yang ingin mengetahui pengaruh dari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan gambaran kepada para manajer atau pegawai yang ada pada suatu instansi mengenai bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional. Serta memberikan masukan kepada para manajer atau pegawai pada suatu instansi mengenai pentingnya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi.

F. Kerangka Pemikiran

Pegawai adalah aset penting yang dimiliki oleh suatu instansi. Pegawai bertugas sebagai penggerak yang sangat berdampak dalam operasional organisasi maupun dalam suatu lembaga, pegawai yang profesional sangat

diperlukan dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan oleh instansi terkait. Dan dalam pengembangannya seorang pemimpin instansi harus mampu menilai kinerja serta komitmen para pegawainya. Seorang pegawai harus mempunyai sikap dan komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen para pegawai yang tinggi ditandai dengan timbulnya rasa memiliki terhadap instansi atau perusahaan. Sikap tersebut dapat membantu para pemimpin instansi dalam mengelola dan mengembangkan instansinya.

Karena dalam suatu instansi terdapat banyak pegawai maka pasti tingkat kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritualnya tidaklah sama. Kecerdasan emosional yang tinggi akan menghasilkan individu yang dapat mengontrol emosinya sendiri serta memahami emosi orang lain sehingga dapat memutuskan dan mengambil sikap yang tepat dalam situasi tertentu. Sedangkan seorang pegawai dengan kecerdasan spiritual akan menuntaskan segala permasalahan dengan berlandaskan nilai-nilai spiritual yang ia yakini. Karena biasanya pegawai dengan kecerdasan spiritual tidak hanya mementingkan duniawi saja, melainkan juga ukhrowinya. Oleh sebab itu, peneliti ingin tahu apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual ini akan dapat mempengaruhi komitmen organisasional.

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional

Kecerdasan emosional ialah kecakapan seorang individu untuk memahami emosi, menerima serta membentuk emosi dengan baik, menafsirkan emosi beserta pengetahuan emosionalnya demi meningkatnya perkembangan emosi dan intelektual (Goleman, 1999).

Menurut Robbins dan Judge (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai kondisi dimana seorang pegawai berpihak kepada suatu instansi beserta dengan segala tujuannya, dan mempunyai niat untuk memelihara keanggotaannya dalam instansi tersebut. (Sutanto *et al.*, 2013).

Kecerdasan emosional berhubungan dengan merasakan, mengerti serta menyadari diri untuk melakukan sesuatu dalam berbagai macam keadaan, sedangkan komitmen organisasional merupakan suatu kondisi tertentu dalam melindungi keanggotaannya di dalam suatu organisasi atau lembaga. Oleh karenanya, kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

2. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional

Kecerdasan spiritual merupakan suatu kecerdasan yang dimana seorang pegawai berupaya untuk menuntaskan masalah-masalah hidupnya berlandaskan dengan nilai-nilai spiritual yang ia yakini. Menurut Ary Ginanjar Agustian (2004:57) kecerdasan spiritual merupakan kecakapan individu dalam memberi makna pada setiap tingkah laku serta aktivitas keagamaan dengan tahapan-tahapan serta tauhid pemikiran (*integrative*).

Menurut Robbins dan Judge (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*), diartikan sebagai sebuah kondisi dimana pegawai berpihak kepada perusahaan tertentu

beserta dengan segala tujuannya, dan memiliki niat untuk melindungi keanggotaannya dalam perusahaan itu. (Sutanto *et al.*, 2013).

Kecerdasan spiritual berhubungan dengan keadaan dimana seorang pegawai berupaya menuntaskan hidupnya berdasarkan nilai-nilai spiritual atau agama, sedangkan komitmen organisasional merupakan kondisi tertetu untuk memelihara keanggotaannya di dalam suatu organisasi atau lembaga. Oleh karenanya, kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

3. Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional

Chaplin (2011:106) mengemukakan bahwa kecerdasan adalah intelegensi sebagai kecakapan dalam menempuh serta menempatkan diri pada keadaan yang baru secara tepat dan efektif. Kecerdasan dapat dianggap sebagai kecakapan dalam menafsirkan, berpikir logis dan memanfaatkan sumber-sumber secara efektif ketika dibenturkan dengan suatu masalah dalam sebuah situasi. Pendapat lain mengatakan bahwa kecerdasan ialah kecakapan yang dimiliki manusia dalam bertindak sesuai dengan tujuan dan berpikir secara rasional, maka dari itu kecerdasan juga dapat diartikan sebagai kecakapan seorang individu untuk menafsirkan, berinovasi serta memberikan solusi pada berbagai macam masalah-masalah yang terjadi dalam hidup.

Menurut Robbins dan Judge (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*), diartikan sebagai

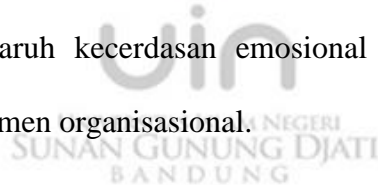
sebuah kondisi dimana seorang pegawai berpihak kepada perusahaan tertentu beserta dengan segala tujuannya, serta memiliki niat untuk melindungi keanggotaannya dalam perusahaan itu. (Sutanto *et al.*, 2013).

G. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:62) menjelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban tentatif dari rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

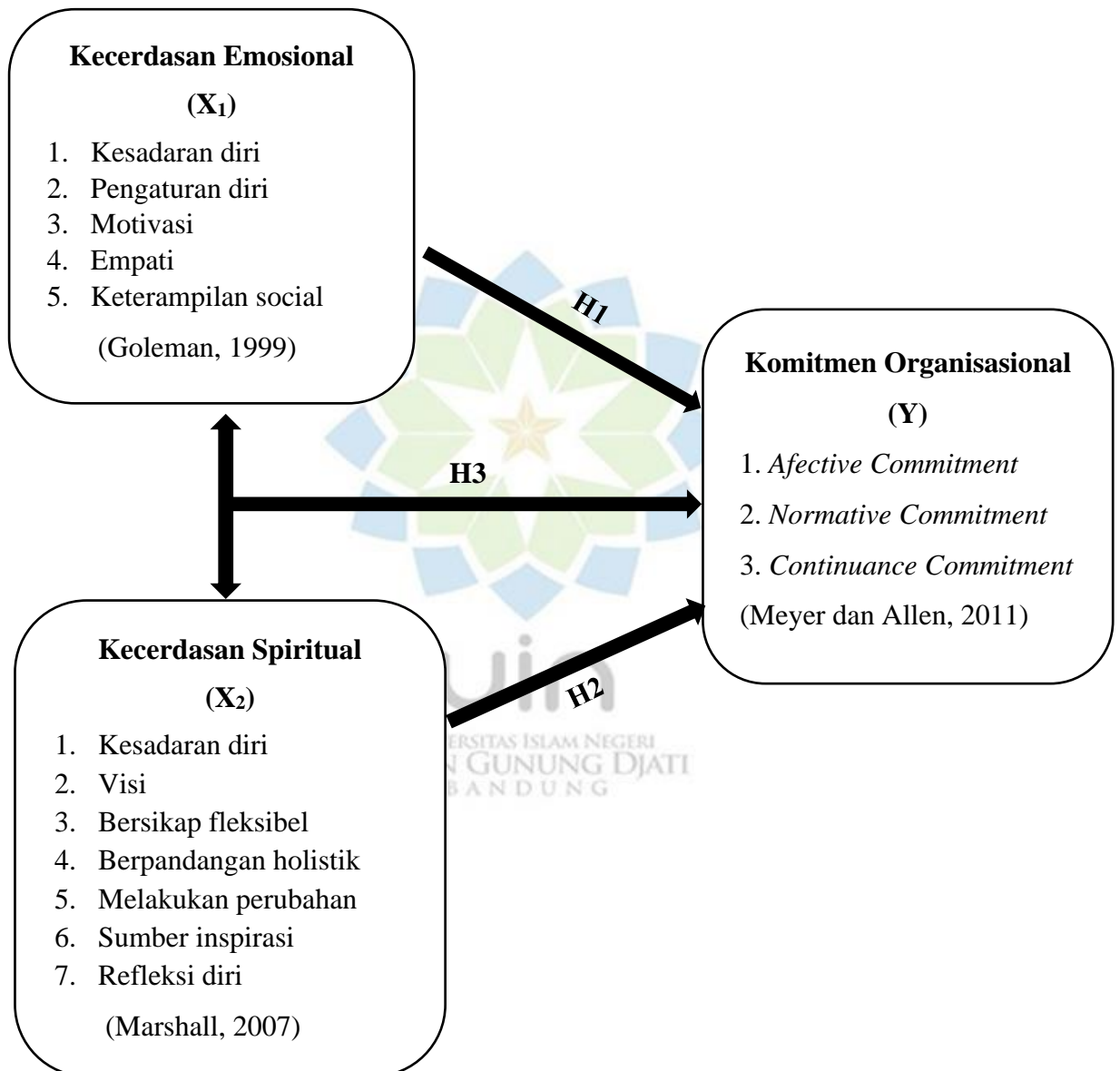
Hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional.
2. Terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional
3. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional.



H. Model Penelitian

Gambar 1.1
Model Penelitian



I. Hasil penelitian terdahulu

Tabel 1.2

Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
1	(Mustika, 2018)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Al-Huda Pekanbaru	Kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja di mana t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,942 < 2,028$). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di mana t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yakni ($0,601 < 2,028$).	Peneliti melihat terdapat beberapa persamaan terutama pada variable X nya. sedangkan perbedaannya terdapat pada objek penelitiannya.
2	(Hardiyani, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada Zisco di Empat Cabang Yayasan Yatim Mandiri Jawa Timur)	Budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasional memiliki pengaruh	Peneliti melihat bahwa terdapat beberapa persamaan terutama pada variable X nya. sedangkan perbedaannya terdapat pada objek penelitiannya, sampel dan metode penelitian yang digunakan.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
			terhadap kinerja karyawan.	
3	(Mabruri, 2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Yayasan Pendidikan di Kecamatan Saguling)	Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional di mana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,177 > 2,039$). Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional di mana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,475 > 2,039$).	Peneliti melihat bahwa terdapat persamaan terutama pada variable X dan Y nya. sedangkan perbedaannya terdapat pada objek penelitiannya.
4	(Dziyan, 2018)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Yayasan Rumah Sakit Al Islam Bandung)	Kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RS Al Islam Bandung, dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,117 > 1,9886$). Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Al Islam Bandung, dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,018 > 1,9886$). Kecerdasan spiritual berpengaruh	Peneliti meihat bahwa terdapat beberapa persamaan terutama pada variable X. Sedangkan perbedaannya terdapat pada objek penelitiannya, sampel dan metode penelitian yang digunakan.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
			positif terhadap kinerja karyawan di RS Al Islam Bandung, dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,402 > 1,9886$).	
5	(Martha Widya, 2018)	Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada guru di Yayasan "X" di Surabaya.	Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi bersifat positif yang artinya apabila persepsi terhadap iklim organisasi juga akan tinggi.	Peneliti melihat bahwa terdapat beberapa persamaan terutama pada variable X. Sedangkan perbedaannya terdapat pada objek penelitiannya, sampel dan metode penelitian yang digunakan.
6	(Fithriani, 2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Tetap Yayasan Pendidikan Universitas Achmad Yani Kalimantan Selatan	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Komitmen organisasional berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja dosen.	Peneliti melihat bahwa variabel Komitmen Organisasional menjadi variabel X pada penelitian ini.
7	(Zahrah, 2021)	Pengaruh <i>Spiritual Capital</i> , Motivasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia	<i>Spiritual Capital</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia.	Peneliti melihat bahwa variabel Komitmen Organisasi menjadi variabel X pada penelitian ini.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
			Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia.	

