

PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada Karyawan PT Calmic Indonesia Cabang Palembang)

L. Suhairi Hazisma

Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya

Abstract

The aim of this study is to investigate the effect of spiritual intelligence on organizational commitment with job satisfaction as intervening variable. The present study was conducted in PT Calmic Indonesia Cabang Palembang. There were 38 employees at PT Calmic Indonesia Cabang Palembang. Determination of the sample using a non-probability sampling approach, with a sampling technique using saturation sampling. This study uses two variables, namely the independent variable and the dependent variable. The independent variable in this study are: spiritual intelligence and job satisfaction while the dependent variable is organization commitment. Questionnaires measured using a Likert Scale. Test validity, reliability, coefficient of determination, and path analysis using SPSS. The findings indicate that spiritual intelligence has a positive influence on job satisfaction; job satisfaction has a positive influence on organizational commitment. Spiritual intelligence and job satisfaction has a positive influence on organizational commitment. As a result, the effect of spiritual intelligence on organizational commitment is mediated by job satisfaction.

Keywords: Spiritual Intelligence, Organizational Commitment, Job Satisfaction

Pendahuluan

Usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi sangat tergantung dari pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Salah satu sumber daya organisasi yang paling berperan penting adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan peran pentingnya sumber daya manusia, perusahaan dituntut mampu memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atau perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2009). Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan yang puas akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sehingga perusahaan pada akhirnya akan dapat mencapai keunggulan bersaing.

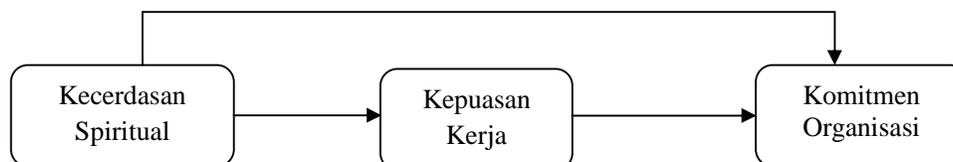
Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang perlu dipahami dan diperhatikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan. Karyawan suatu perusahaan yang mempunyai komitmen untuk organisasi akan berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan dan menikmati bekerja sama dalam organisasi. Dalam lingkungan yang kompetitif saat ini, organisasi berusaha untuk merekrut karyawan 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. Karyawan yang mempunyai kecerdasan spiritual akan selalu mengaitkan kehidupan secara pribadi dengan pekerjaan mereka. Karyawan selalu berusaha mencari nilai dan makna dalam pekerjaan mereka dan mencoba untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual akan yang tinggi akan merasa puas bekerja di perusahaan.

Penelitian tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan juga pada persepsi pelanggan terhadap kualitas layanan diperoleh hasil yang positif (Yoon et al, 2001). Hal ini dinyatakan bahwa karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan dan akan meningkatkan loyalitas pelanggan (Schmit & Allscheid, 1995). Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengurangi ketidakhadiran karyawan dan akan mengurangi perpidahan karyawan (Tett & Meyer, 1993). Menurut Emmons (2000), orang-orang yang mempunyai kecerdasan spiritual akan mampu menggunakan sumber-sumber spiritual untuk memecahkan masalah. Oleh sebab itu karyawan harus memilih pekerjaan untuk memberikan kehidupan yang baik bagi mereka dan keluarga mereka. Suatu pekerjaan dianggap sebagai alat yang membantu orang untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja adalah perasaan yang baik yang disebabkan oleh menilai aspek yang berbeda dari pekerjaan seseorang. Mottaz (1988) menyatakan kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap penilaian kondisi tempat. Jelodar dan Goodarzi (2012), Khorshidi dan Ebadi (2012) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk meneliti seberapa besar pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja karyawan. Seberapa besar pengaruh kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Bahan dan Metode

Penelitian ini dilaksanakan di PT Calmic Indonesia Cabang Palembang pada bulan September hingga November 2012. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja di PT Calmic Indonesia Cabang Palembang. Karyawan yang bekerja di PT Calmic Indonesia Cabang Palembang sebanyak 38 orang. Penentuan sampel penelitian menggunakan pendekatan *Non Probability Sampling*, dengan teknik *sampling* menggunakan metode sampel jenuh (*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 terikat adalah komitmen organisasi. Kuisisioner diukur dengan menggunakan Skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai kepada sangat negatif. Jawaban tersebut akan diberikan skor pada setiap pertanyaan dari nilai 1 sampai dengan 5. Data tersebut perlu ditingkatkan menjadi skala interval dengan metode *method of successive interval*. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang terdiri dari dua bagian yaitu : bagian pertama merupakan pertanyaan terbuka berisi pertanyaan mengenai identitas responden seperti nama responden, usia dan pendidikan terakhir, sedangkan bagian kedua adalah pertanyaan tertutup meliputi semua variabel penelitian. Uji validitas, reliabilitas, koefisien determinasi, dan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20.00 *for Windows*. Adapun kerangka penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Model Penelitian

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan perhitungan tabulasi total jumlah responden yaitu sebanyak 38 orang, masing-masing terdiri dari responden perempuan sebanyak 13 orang atau sebesar 34,2 persen dan responden laki-laki sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 65,8 persen. Usia karyawan PT Calmic Indonesia cabang Palembang dijelaskan sebagai berikut: responden berusia dibawah 22 tahun sebesar 2,6 persen atau sebanyak 1 orang, kemudian diikuti umur antara 23-30 tahun sebesar 81,6 persen atau sebanyak 31 orang. Responden yang berumur antara 31-38 tahun sebesar 10,5 persen atau sebanyak 4 orang, umur lebih dari 38 tahun sebesar 5,3 persen atau sebanyak 2 orang. Tingkat pendidikan karyawan PT Calmic Indonesia cabang Palembang dijelaskan sebagai berikut: responden berpendidikan SMA sebesar 13,2 persen atau sebanyak 5 orang, responden berpendidikan D3 sebesar 52,6 persen atau sebanyak 20 orang. Responden berpendidikan S1 sebesar 34,2 persen atau sebanyak 13 orang.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Umur	< 22 tahun	1	2,6%
		23 - 30 tahun	31	81,6%
		31- 38 tahun	4	10,5%
		> 38 tahun	2	5,3%
2	Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	5	13,2%
		Diploma	20	52,6%
		Sarjana	13	34,2%
3	Jenis Kelamin	Laki-Laki	25	65,8%
		Perempuan	13	34,2%

Sumber: data olahan, 2012

Uji validitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Correlation Product Moment* untuk menguji korelasi masing-masing skor butir pertanyaan terhadap skor total variabel. Adapun hasil uji validitas di jelaskan pada tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Kecerdasan Spiritual	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Kecerdasan Spiritual	1.000	.633**	.545**
Kepuasan Kerja	.638**	1.000	.851**
Komitmen Organisasi	.545**	.851**	1.000

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Sumber: data olahan, 2012

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan (nilai < 0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pertanyaan yang digunakan di dalam instrumen penelitian adalah valid.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	N of Item	Item Deleted	Alpha
Kecerdasan Spiritual	10	-	0.8022
Kepuasan Kerja	10	-	0.8794
Komitmen Organisasi	8	-	0.8632

Sumber: data olahan, 2012

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat reliabel suatu alat ukur dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai $> 0,60$, artinya instrumen dalam penelitian ini adalah handal.

Berikut ini hasil dari analisis data untuk persamaan pertama:

Tabel 4.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of Estimate
1	.633	.401	.385	3.04096

Sumber: data olahan, 2012

Berdasarkan hasil analisis dari persamaan 1 di dapatkan hasil nilai R square (r^2) adalah 0,413. Nilai tersebut mempunyai arti bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 40,1%, sedangkan sisanya sebesar 59,9% (100% - 40,1%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Kemudian untuk mengetahui apakah model regresi telah sesuai, maka dibutuhkan uji hipotesis. Uji hipotesis menggunakan nilai F sebagai mana tertera dalam tabel berikut.

Tabel 5.
Hasil ANOVA (F-Test)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	393.854	1	393.854	24.119	0.000 ^a
Residual	587.856	37	16.329		
Total	981.711	38			

Sumber: data olahan, 2012

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 24,119 $> F_{tabel}$ sebesar 5,471 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, model regresi diatas sudah layak dan benar.

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel kecerdasan spiritual secara parsial terhadap kepuasan kerja digunakan Uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka Beta atau *Standardized Coeficient* di bawah ini.

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi

Variabel Independen	Coefficient	Std.Error	Beta	T	Sig
(Constant)	2.474	1,038		.308	0.760
Kecerdasan Spiritual	0.918	0.187	0.633	4.911	0.000

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: data olahan, 2012

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai t_{hitung} untuk kecerdasan spiritual sebesar $4,911 > t_{tabel}$ sebesar 2,028 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, ada hubungan linier antara kecerdasan spiritual dan 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.

Berikut ini hasil dari analisis data untuk persamaan kedua:

Tabel 7.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of Estimate
1	.851	.725	.709	2.0425

Sumber: data olahan, 2012

Berdasarkan hasil analisis dari persamaan 2 didapatkan hasil nilai R square (r^2) adalah 0,725. Nilai tersebut mempunyai arti bahwa kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi sebesar 72,5%, sedangkan sisanya sebesar 27,5% (100% - 72,5%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Kemudian untuk mengetahui apakah model regresi telah sesuai, maka dibutuhkan uji hipotesis. Uji hipotesis menggunakan nilai F sebagai mana tertera dalam tabel berikut.

Tabel 8.
Hasil ANOVA (F-Test)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	384.538	2	192.269	46.087	0.000 ^a
Residual	146.014	36	4.172		
Total	530.553	38			

Sumber: data olahan, 2012

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar $46,087 > F_{tabel}$ sebesar 5,471 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, sehingga dengan demikian model regresi diatas sudah layak dan benar.

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi digunakan Uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient* di bawah ini.

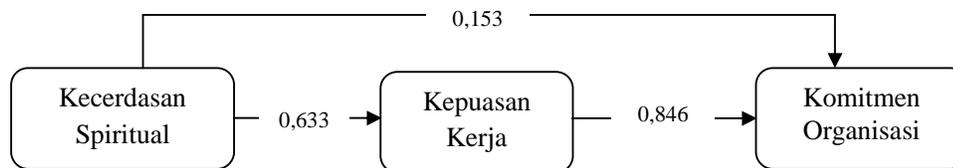
Tabel 9.
Hasil Analisis Regresi

Variabel Independen	Coefficient	Std.Error	Beta	t	Sig
(Constant)	7.941	2,068		2.909	0.021
Kecerdasan Spiritual	0.009	0.122	0.153	2.131	0.013
Kepuasan Kerja	0.622	0.084	0.846	7.380	0.000

a Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber: data olahan, 2012

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai t_{hitung} untuk kecerdasan spiritual sebesar $5,131 > t_{tabel}$ sebesar $2,028$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, ada hubungan linier antara kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi. Besarnya pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi sebesar $0,846$ atau $84,6\%$. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan angka t_{hitung} untuk kepuasan kerja sebesar $2,131 > t_{tabel}$ sebesar $2,028$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, ada hubungan linier antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar $0,153$ atau $15,3\%$.

Adapun model akhir penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2.
Model Akhir Penelitian

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar $24,119 > F_{tabel}$ sebesar $5,471$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai t_{hitung} untuk kecerdasan spiritual sebesar $4,911 > t_{tabel}$ sebesar $2,028$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, ada hubungan linier antara kecerdasan spiritual dan 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. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar $46,087 > F_{tabel}$ sebesar $5,471$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi, Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai t_{hitung} untuk kecerdasan spiritual sebesar $5,131 > t_{tabel}$ sebesar $2,028$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, ada hubungan linier antara kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi. Besarnya pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi sebesar $0,846$ atau $84,6\%$. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan angka t_{hitung} untuk kepuasan kerja sebesar $2,131 > t_{tabel}$ sebesar $2,028$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, ada hubungan linier antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar $0,153$ atau $15,3\%$.

Organisasi dapat mempertimbangkan ini dan memeriksa spiritualitas calon karyawan dalam tahap perekrutan. Selanjutnya, dengan mempertimbangkan pentingnya faktor-faktor lain, organisasi dapat mempertimbangkan beberapa program pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja. Misalnya, untuk meningkatkan intelektualitas karyawan, organisasi dapat memotivasi karyawan mereka untuk membaca tentang hal-hal rohani dan sakral. Organisasi dapat mengundang beberapa spesialis sumber daya manusia untuk meningkatkan cerdas spiritual karyawan. Organisasi harus membayar upah yang adil kepada karyawan mereka. Juga memberikan kebebasan melaksanakan kegiatan bersifat rohani di tempat kerja adalah faktor penting berikutnya bagi karyawan, yang perlu dipahami oleh para manajer. Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang tepat bagi karyawan mereka dan memuaskan kebutuhan mereka untuk mengurangi niat karyawan untuk pindah kerja.

Daftar Pustaka

- Emmons, R. A. 2000. Is Spirituality an Intelligence? Motivation, Cognition, and The Psychology of Ultimate Concern. *The International Journal for the psychology of Religion*, 10(1): 3-26.
- Jelodar, S. Y. & Goodarzi, F. L. 2012. What Is the Relationship between Spiritual Intelligence and Job Satisfaction among MA and BA Teachers? *International Journal of Business and Social Science*, 3(8).
- Khorshidi, A. & Ebadi, M. G. 2012. Relationship Between Spiritual Intelligence and Job Satisfaction. *J. Appl. Environ. Biol. Sci.*, 2(3): 131-133.
- Locke, E. A. 1976. The Nature and Causes of Job Satisfaction. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto: *Consulting psychologists Press*, 3: 1297-1349.
- Mottaz, C. J. 1988. Work Satisfaction among Hospital Nurses. *Hospital and Health Services Administration*, 33(1): 57-74.
- Rivai, Veitzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Schmit, M. J. & Allscheid, S. P. 1995. Employee attitudes and customer satisfaction: making theoretical and empirical connections, *Personnel Psychology*, 48: 521-532.
- Tett, R. & Meyer, J. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analysis based on Meta Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46: 259-293.
- Yoon, M. H., Sharon, E. B. and Jaeboem, S. 2001. The Effect of Work Climate on Critical Employee and Customer Outcomes. *International Journal of Service Industry Management*, 12(5): 500-521.