

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat UKK-KOPMA UIN Antasari Banjarmasin

UKK adalah sebuah singkatan dari Unit Kegiatan Khusus yang berada di bawah unit kemahasiswaan secara struktural dan juga memiliki jalur organisatoris di luar kampus.¹ Berdasarkan Surat Keputusan Jendral Pendidikan Islam nomor 4961 tahun 2016, Unit Kegiatan Khusus (UKK) terbentuk untuk pengembangan kegiatan minat, bakat dan keterampilan mahasiswa di tingkat PTKI yang bersifat khusus dan juga sebagai subsistem kelembagaan non-struktural tingkat PTKI.² Selain itu UKK juga berfungsi sebagai pelaksana program organisasi kemahasiswaan secara khusus.³ Berkoordinasi dan mentaati instruksi Dewan Mahasiswa (DEMA) sebagai upaya melaksanakan kegiatan kemahasiswaan tingkat perguruan tinggi.⁴ Terdapat 5 UKK yang ada di UIN Antasari Banjarmasin, yaitu Praja Muda Karana (Pramuka), Resimen Mahasiswa (Menwa), Mahasiswa Pencinta

¹Yuliani, "Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Komitmen Organisasi pada Mahasiswa Pengurus Unit Kegiatan Khusus (UKK) dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Universitas Islam Negeri Banjarmasin," *Skripsi*, 72.

²Yuliani, "Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Komitmen Organisasi pada Mahasiswa Pengurus Unit Kegiatan Khusus (UKK) dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Universitas Islam Negeri Banjarmasin," *Skripsi*, 72.

³Yuliani, "Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Komitmen Organisasi pada Mahasiswa Pengurus Unit Kegiatan Khusus (UKK) dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Universitas Islam Negeri Banjarmasin," *Skripsi*, 72.

⁴Yuliani, "Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Komitmen Organisasi pada Mahasiswa Pengurus Unit Kegiatan Khusus (UKK) dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Universitas Islam Negeri Banjarmasin," *Skripsi*, 72.

Alam (Mapala), Korps Suka Rela Palang Merah Indonesia (KSR-PMI) dan terakhir Koperasi Mahasiswa (KOPMA).⁵

Koperasi mahasiswa IAIN Antasari Banjarmasin atau lebih dikenal dengan sebutan KOPMA IAIN Antasari Banjarmasin yang dibentuk pada tanggal 20 Januari 1984. Sebelum dibentuk, para senat mahasiswa (DEMA pada saat ini) mengadakan rapat dengan Badan Pelaksana Kegiatan Mahasiswa (BKPM) yang dipimpin langsung oleh pembantu rektor III yang pada saat itu dipegang oleh Drs. Busyra Badri. Rapat itu diadakan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin. Pada pelaksanaan tersebut, terbentuklah tim panitia perumusan KOPMA IAIN Antasari Banjarmasin yang berjumlah 4 orang, yaitu:

- a. Zainal Arifin Fakultas Syariah (Koordinator)
- b. Sofyan Noor Fakultas Dakwah (Anggota)
- c. Djurdin Dj Fakultas Tarbiyah (Anggota)
- d. Ahmad Ghazali Fakultas syariah (Anggota)⁶

Pada tanggal 13 Februari 1984, tim tersebut mengadakan sebuah forum yang membahas tentang perkoperasian di Auditorium UIN Antasari Banjarmasin. Pembahasan itu meliputi segala sesuatu tentang koperasi mulai dari pembentukan koperasi, segala persyaratannya dan prosedur-prosedurnya. Pemateri pada acara tersebut didatangkan langsung dari Dinas

⁵Yuliani, "Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Komitmen Organisasi pada Mahasiswa Pengurus Unit Kegiatan Khusus (UKK) dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Universitas Islam Negeri Banjarmasin," *Skripsi*, 72.

⁶Pengurus periode 2019/2020, Wawancara pribadi, Banjarmasin, 28 April 2020.

Koperasi kota Banjarmasin dan dihadiri oleh mahasiswa sebanyak 200 orang sebagai peserta.⁷

Setelah mengadakan forum tersebut, tim pembentuk bergerak untuk mencari anggota dan memenuhi segala persyaratan dalam pembentukan koperasi. Kemudian, pada tanggal 28 Februari 1984, rapat pertama diadakan untuk membentuk sebuah kepengurusan. Pada tanggal 7 Maret 1984 KOPMA disahkan oleh tim pembentuk melalui surat keputusan nomor 04/KPTA/TP-KOPMA/IAIN/3/1984.⁸

Pada tanggal 27 Desember 1984 KOPMA IAIN Antasari telah mendapat Badan Hukum dengan nomor 1666/BH/IX dari Kanwil Koperasi Kalimantan Selatan. Selama 8 tahun KOPMA IAIN Antasari berlokasi di Fakultas Tarbiyah. Kemudian, pada tanggal 6 Mei 1991 KOPMA IAIN Antasari pindah lokasi ke gedung baru yang dibangun dan diresmikan oleh Gubernur Kalimantan Selatan yang dijabat oleh H. Muhammad Said pada saat itu. Pada pertengahan Agustus 2012 gedung KOPMA IAIN Antasari dipindah ke gedung pink yang berubah sebutannya menjadi gedung abu-abu sampai sekarang.⁹

Seiring berubahnya nama IAIN Antasari Banjarmasin menjadi UIN Antasari Banjarmasin, KOPMA IAIN Antasari Banjarmasin mengalami berubah nama juga. Perubahan tersebut terletak pada nama lembaganya saja

⁷Pengurus periode 2019/2020, Wawancara pribadi, Banjarmasin, 28 April 2020.

⁸Pengurus periode 2019/2020, Wawancara pribadi, Banjarmasin, 28 April 2020.

⁹Pengurus periode 2019/2020, Wawancara pribadi, Banjarmasin, 28 April 2020.

menjadi KOPMA UIN Antasari Banjarmasin. Nama tersebut bertahan sampai sekarang seiring bertahannya nama UIN Antasari Banjarmasin.¹⁰

2. Visi dan Misi

a. Visi

Visi dari KOPMA UIN Antasari Banjarmasin adalah menjadikan Koperasi Mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin sebagai sebuah gerakan koperasi mahasiswa yang terdepan di Indonesia, dikelola oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berintegritas tinggi, mencerminkan keadilan, kejujuran, kesejahteraan, kesetiakawanan serta kemandirian dalam koridor koperasi mahasiswa yang Islami.

b. Misi

Misi dari KOPMA UIN Antasari Banjarmasin adalah:

1. Sebagai sebuah koperasi mahasiswa yang berskala nasional dan terdepan dengan nilai Islami.
2. Sebagai koperasi mahasiswa yang sanggup atau pantas dijadikan mitra usaha yang handal dan terpercaya bagi anggota, masyarakat, dan mitra lainnya.
3. Sebagai tempat pembelajaran yang terbaik dalam berwirausaha didunia koperasi bagi para anggota dan mahasiswa.
4. Sebagai mitra sukses dalam studi bagi mahasiswa di perguruan tinggi.

¹⁰Pengurus periode 2019/2020, Wawancara pribadi, Banjarmasin, 28 April 2020.

5. Sebagai sebuah koperasi yang mampu memberikan pelayanan yang optimal dan maksimal kepada anggota melalui penerapan teknologi informasi guna mencapai kepuasan anggota.¹¹

3. Susunan Kepengurusan KOPMA UIN Antasari Banjarmasin Periode 2019/2020

Susunan kepengurusan KOPMA UIN Antasari Banjarmasin bisa dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

TABEL 4.1: SUSUNAN KEPENGURUSAN KOPMA UIN ANTASARI BANJARMASIN

Pelindung	: Rektor UIN Antasari Banjarmasin Prof. Dr. H. Mujiburrahman, MA
Penasehat	: Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Dr. Hj. Nida Mufidah, M.Pd
Pembina	: RadenYani Gusriani, SE, MM Restu Khalik, SE. MM
Badan Pengawas	
Ketua	: M. Anwar Huda ,SH
Anggota	: Rifan Hidayat M.Zailani
Badan pengurus	
Ketua	: Fahrul Zaki
Sekretaris Umum	: Yanto
Wakil Sekretaris	: Anggi Septiyorini
Bendahara Umum	: Nor Halimah
Wakil Bendahara	: Heni Apriani
Tim Akunting	
Ketua	: Raudatul Jannah
Anggota	: Mutia RAF Fatimah Vina Amanda
Bidang Personalia dan Administrasi	
Kabid	: Mursidah
Wakil	: Mutia
Anggota	1. Hartati Ikasari 2. Qurratul Aini 3. Mariatun Nazah 4. Akhmad Muamal Iqbal 5. Rizky A.R 6. Nor Astika Muna 7. Muti Rahmah Muhlyza 8. Khalifah

¹¹Pengurus periode 2019/2020, Wawancara pribadi, Banjarmasin, 28 April 2020.

9. Nida Muniroh
10. Gusti Rita
11. Rismawati
12. Nadzar Muhammad Al Fauwaz
13. Nurmila Sari
14. Hawwa Nurul Maimanah
15. Heny Lestari
16. Noor Raudah
17. Misbah
18. Anggraini Inka Sari
19. Hennei Puspita Dewi
20. Nurhaliza

Bidang Operasionalisasi Usaha

Ketua	: Hayatul Husna
Wakil	: M. Imron Rosyadi
Anggota	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anita Veronika 2. Nurliana Rahayu 3. Anita Maya Sari 4. Mariati 5. M. Fernanda Hadiannor 6. A. Maulidin 7. Jahrathun Nufus Nazmah 8. Nadila Putri 9. Tika Alfiani 10. Nina Mahrída 11. Istiqamah 12. Siti Khalidah 13. Nova Mulyana 14. Rabiyyati 15. Siti Nor Fatimah 16. Abdullah 17. Syaumi Safitri 18. Rini Agustina 19. Rana Rohadatul Aisy 20. Dwi Magfirah 21. M. Al'ayubi 22. Fatmiliani

Bidang Pengembangan Sumber Daya Anggota

Ketua	: Jono
Wakil	: Sahid Al Fiki
Anggota	<ol style="list-style-type: none"> 1. Veriandi 2. Rika Heldayanti 3. Muhammad Hafizh 4. Nasrullah Ramadhan 5. M. Nadhri Adlani 6. Siti Maisurah 7. Yulia Sari 8. Inro Atut Toyyibah 9. Mahmudah Hafizah 10. Fitria

	11. Siti Mahfuzah 12. Rika Dwi Setiawati 13. Tika Alfiani 14. Inka Windiyanti 15. Fitriani 16. Eva Afionita Indriani 17. Kiki Novianti 18. Intan Permata Sari 19. Kasriyani 20. Ariestya Dwi Astuti 21. Sherlin Normilah Sari 22. Ahmad Nahrowi 23. Tia Amalia
Bidang HUMAS	
Ketua	: Raihanah
Wakil	: Novia Aulia
Anggota	1. Laila Rahmawati 2. M. Irfan 3. Nurjani 4. Cindi Martina Marbun 5. Amalia Utary 6. Arum Erliani 7. Linda Nor Syifa 8. Mutya Sarah 9. Hilal Abdi 10. Siti Madania 11. Mawaddatunnasehah 12. Siti Hayat 13. Ahmad Muqaffi 14. Feny Mailinda 15. Habibah HB 16. Rina Fitriyati 17. Ika Dwi Setiawati 18. Wahdatunnisa Amalia Rizki 19. Rafika

Sumber data: SK KOPMA Periode 2019/2020

B. Penyajian dan Analisis Data

1. Responden Penelitian

Pada penelitian ini, responden yang mengisi angket keterampilan sosial dan komitmen organisasi berjumlah 41 orang. Jumlah tersebut merupakan pengurus dari KOPMA UIN Antasari periode 2019/2020.

Dibagi menurut jenis kelaminnya, yaitu:

- a. Laki-laki sebanyak 15 orang
- b. Perempuan sebanyak 26 orang

Menurut penjabaran di atas, jumlah laki-laki lebih sedikit dari jumlah perempuan. Jumlah laki-laki hanya 15 orang. Sedangkan jumlah perempuan sebanyak 26 orang.

2. Uji Asumsi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui hipotesis penelitian. Pengujian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Pada pengujian ini dipermudah dengan menggunakan *SPSS Statistic 22 for Windows*.

a. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian ini berdistribusi normal atau tidak.¹² Uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Variabel pada penelitian ini adalah keterampilan sosial dan komitmen organisasi. Teknik yang dipakai untuk uji normalitas adalah *Shapiro-Wilk*.

Rumus dalam pengambilan keputusan pada uji normalitas ini mengacu pada nilai signifikan 0.05. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka data berdistribusi normal.¹³ Hasil uji normalitas dengan bantuan *SPSS Statistic 22 for Windows* bisa dilihat dalam tabel 4.2 di bawah ini:

¹²Andi, *Ragam Model Penelitian & Pengolahannya dengan SPSS*, 12.

¹³Andi, *Ragam Model Penelitian & Pengolahannya dengan SPSS*, 12.

TABEL 4.2: UJI NORMALITAS (*SHAPIRO-WILK*)*Tests of Normality*

	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>Df</i>	<i>Sig.</i>	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
Keterampilan Sosial	0.167	41	0.006	0.946	41	0.052
Komitmen Organisasi	0.135	41	0.057	0.969	41	0.325

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikan variabel keterampilan sosial adalah 0.052 lebih besar dari nilai standar signifikan 0.05 ($0.052 > 0.05$). Pada bagian komitmen organisasi, nilai signifikannya adalah 0.325. Nilai tersebut juga lebih besar dari 0.05 yang merupakan nilai standar signifikan ($0.325 > 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel keterampilan sosial dan variabel komitmen organisasi berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Pengujian ini dipakai untuk mengetahui tinggi rendah hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah keterampilan sosial dan variabel terikatnya adalah komitmen organisasi. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah sebaran titik nilai dari 2 variabel tersebut dapat ditarik garis lurus sebagai hubungan yang linear.¹⁴

Rumus pada uji linearitas dalam penelitian ini mengacu pada nilai signifikan 0.05. Jika nilai signifikan *deviation from linearity* lebih

¹⁴Mikha Agus Widiyanto, *Statistika Terapan* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2013), 211-212.

besar nilai standar signifikan dari 0.05, maka dapat diputuskan bahwa sebarannya memiliki hubungan yang linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini:

TABEL 4.3: UJI LINEARITAS

ANOVA Table

		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Komitmen Organisasi* Keterampilan Sosial	<i>Between (Combined) Groups</i>	599.476	14	42.820	2.011	0.060
	<i>Linearity</i>	111.254	1	111.254	5.226	0.031
	<i>Deviation from Linearity</i>	488.221	13	37.555	1.764	0.106
	<i>Within Groups</i>	553.500	26	21.288		
Total		1152.976	40			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan *deviation from linearity* 0.106. Nilai ini lebih besar dari nilai standar signifikan 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran titik pada 2 variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear.

Berdasarkan hasil uji normalitas dan uji linearitas di atas, variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear. Hal tersebut dilihat dari hasil nilai signifikan yang lebih besar dari 0.05. Nilai signifikan variabel keterampilan sosial pada uji normalitas (*Shapiro-wilk*) adalah $0.052 > 0.05$. Nilai signifikan variabel komitmen organisasi pada uji normalitas (*Shapiro-wilk*) adalah $0.325 > 0.05$. Pada uji linearitas nilai signifikan *deviation from linearity* kedua variabel adalah $0.106 > 0.05$. Jadi, kedua variabel pada penelitian ini berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear.

3. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, teknik analisis kuantitatif yang dipakai adalah statistik. Jenis penelitiannya menggunakan *statistic descriptive*. *Statistic descriptive* adalah analisis data yang menggunakan angka untuk menggambarkan data yang sudah dikumpulkan tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Rumus yang dipakai untuk menentukan kategori intensitas kedua variabel pada penelitian ini adalah:¹⁵

Tinggi : $X > (\text{Mean} + \text{ISD})$

Sedang : $(\text{Mean} - \text{ISD}) < X \leq \text{Mean} + \text{ISD}$

Rendah : $X < (\text{Mean} - \text{ISD})$

Rumus mean pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Mean} = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan:

$\sum FX$: Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing

N : Jumlah responden

Tabel 4.4 di bawah ini menunjukkan hasil analisis deskriptif pada 2 variabel dalam penelitian ini (keterampilan sosial dan komitmen organisasi):

¹⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, 147.

TABEL 4.4: ANALISIS DATA DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Keterampilan Sosial	41	31	50	41.71	4.808
Komitmen Organisasi	41	48	74	60.98	5.369
<i>Valid N (listwise)</i>	41				

a. Analisis Data Keterampilan Sosial

Menurut tabel 4.4 di atas, nilai mean dari variabel keterampilan sosial adalah 41.71 dan standar deviasi adalah 4.808. Nilai tersebut digunakan untuk menentukan subjek yang berada pada tingkat tinggi, sedang dan rendah. Rumus yang dipakai adalah rumus kategori intensitas variabel di atas. Hasil dari analisis ini dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini:

TABEL 4.5: ANALISIS DATA KETERAMPILAN SOSIAL

Keterampilan Sosial

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tinggi	3	7.3	7.3	7.3
Sedang	29	70.7	70.7	78.0
Rendah	9	22.0	22.0	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Menurut data tabel 4.5 di atas, tingkat keterampilan sosial dengan intensitas tinggi sebanyak 3 orang. Intensitas sedang sebanyak 29 orang dan intensitas rendah sebanyak 9 orang. Jika dimuat dalam angka persentase adalah tinggi (7.3%), sedang (70.7%) dan rendah (22%).

Selanjutnya, jika dilihat dari jenis kelamin, maka responden dengan kategori tinggi, yaitu laki-laki ada 1 orang dan perempuan ada 2 orang. Kategori sedang, yaitu laki-laki ada 11 orang dan perempuan ada 18 orang. Kategori rendah, yaitu laki-laki ada 3 orang dan perempuan ada 6 orang. Adapun tabel 4.6 di bawah ini sebagai penjabaran dari penjelasan hal tersebut:

TABEL 4.6: ANALISIS DATA KETERAMPILAN SOSIAL BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Kategori	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Tinggi	1	2	3
Sedang	11	18	29
Rendah	3	6	9
Total	15	26	41

b. Analisis Data Komitmen Organisasi

Menurut tabel 4.4 sebelumnya, nilai mean dari variabel komitmen organisasi adalah 60.98 dan standar deviasi adalah 5.369. Nilai tersebut digunakan untuk menentukan subjek yang berada pada tingkat tinggi, sedang dan rendah. Rumus yang dipakai adalah rumus kategori intensitas variabel di atas. Hasil dari analisis ini dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini:

TABEL 4.7: ANALISIS DATA KOMITMEN ORGANISASI
Komitmen Organisasi

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i> Tinggi	6	14.6	14.6	14.6
Sedang	29	70.7	70.7	85.4
Rendah	6	14.6	14.6	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Menurut data tabel 4.7 di atas, tingkat komitmen organisasi dengan intensitas tinggi sebanyak 6 orang. Intensitas sedang sebanyak 29 orang dan intensitas rendah sebanyak 6 orang. Jika dimuat dalam angka persentase adalah tinggi (14.6%), sedang (70.7%) dan rendah (14.6%).

Selanjutnya, jika dilihat dari jenis kelamin, maka responden dengan kategori tinggi, yaitu laki-laki ada 3 orang dan perempuan ada 3 orang. Kategori sedang, yaitu laki-laki ada 10 orang dan perempuan ada 19 orang. Kategori rendah, yaitu laki-laki ada 2 orang dan perempuan ada 4 orang. Adapun tabel 4.8 di bawah ini sebagai penjabaran dari penjelasan hal tersebut:

TABEL 4.8: ANALISIS DATA KOMITMEN ORGANISASI BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Kategori	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Tinggi	3	3	6
Sedang	10	19	29
Rendah	2	4	6
Total	15	26	41

c. Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

Penentuan besar-kecilnya pengaruh variabel bebas, yaitu keterampilan sosial terhadap variabel terikat, yaitu komitmen organisasi adalah memakai rumus koefisien determinasi. Koefisien determinasi pada regresi linear dinamakan sebagai ukuran besar kecil kemampuan variabel bebas untuk menerangkan varians dari variabel terikat.¹⁶

¹⁶Mubarak, "Pengaruh Kebermaknaan Hidup Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar," *Skripsi*, 95.

Sedangkan penentuan kekuatan hubungan linear variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus koefisien korelasi. Hasil penentuan koefisien determinasi dan koefisien korelasi dari keterampilan sosial terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini:

TABEL 4.9: *MODEL SUMMARY*

Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.311 ^a	0.096	0.073	5.168

a. *Predictors: (Constant), Keterampilan Sosial*

b. *Dependent Variable: Komitmen Organisasi*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, nilai *R square* 0.096. Nilai tersebut, jika dimasukkan ke dalam persentase menjadi 9.6%. Maksudnya, variabel keterampilan sosial memiliki pengaruh terhadap varians komitmen organisasi sebesar 9.6%, sedangkan 90.4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kekuatan hubungan antara variabel keterampilan sosial dengan komitmen organisasi pada penelitian ini dilihat dari nilai *R* pada tabel 4.7 di atas. Nilai *R* tersebut adalah nilai koefisien korelasi. Pada tabel 4.7 di atas, nilai *R* adalah 0.311. Penentuan tinggi rendahnya hubungan variabel keterampilan sosial terhadap komitmen organisasi bisa dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini:

TABEL 4.10: PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber data: Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel keterampilan sosial terhadap komitmen organisasi terletak pada interval koefisien 0.20 – 0.399. Ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.311. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel keterampilan sosial dan komitmen organisasi berada pada tingkat rendah.

d. Uji Hipotesis

Syarat untuk melakukan uji hipotesis adalah variabel-variabel berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear (lulus uji normalitas dan linearitas). Pada uji hipotesis dalam penelitian ini memakai analisis regresi sederhana. Teknik pengujiannya menggunakan bantuan *SPSS Statistic 22 for Windows*. Hasil dari pengujian tersebut bisa dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini:

TABEL 4.11: HASIL ANALISA UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA
Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	46.507	7.135		6.518	0.000
	Keterampilan Sosial	0.347	0.170	0.311	2.041	0.048

a. *Dependent Variable:* Komitmen Organisasi

Uji hipotesis pada penelitian ini adalah mengetahui apakah variabel keterampilan sosial memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi. Adapun analoginya adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis Kerja (H1)

Variabel keterampilan sosial memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi pengurus organisasi UKK-KOPMA UIN Antasari Banjarmasin.

2) Hipotesis Nol (H0)

Variabel keterampilan sosial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi pengurus organisasi UKK-KOPMA UIN Antasari Banjarmasin.

Rumus dalam penentuan hipotesis tersebut adalah dengan melihat nilai signifikan analisis regresi sederhana di bawah ini:

- a) Nilai signifikan yang lebih kecil dari 0.05 ($X < 0.05$) menunjukkan bahwa H1 diterima (variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y)

b) Nilai signifikan yang lebih besar dari 0.05 ($X > 0.05$) menunjukkan bahwa H_0 diterima (variabel X tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y)¹⁷

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, nilai signifikan keterampilan sosial adalah 0.048. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai standar signifikan, yaitu 0.05 ($0.048 < 0.05$). Kemudian, nilai koefisien regresi X sebesar 0.347 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut adalah positif. Jadi, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Maksudnya adalah variabel keterampilan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

C. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dengan memakai skala keterampilan sosial dan komitmen organisasi memunculkan pembahasan sebagai berikut:

1. Tingkat Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial adalah kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain, menjalin hubungan dan menjaganya.¹⁸ Ketika seseorang memiliki keterampilan sosial yang bagus, maka dapat dengan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan dan bersahabat di dalamnya. Jadi, orang yang memiliki keterampilan sosial, maka dengan mudah untuk melakukan

¹⁷Mubarak, "Pengaruh Kebermaknaan Hidup Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar," *Skripsi*, 98.

¹⁸Goleman, *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional) Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*, versi Cet. XX, Cet. XX, 164.

sesuatu yang diinginkan. Misalnya, seseorang memiliki bakat dalam berniaga, kemudian ada sebuah organisasi yang dapat mengembangkan bakatnya tersebut. Pada organisasi tersebut, tidak ada seorang pun yang dikenal. Pada kasus ini, yang harus dilakukan adalah beradaptasi. Sesuai dengan maknanya, adaptasi adalah penyesuaian yang dilakukan dalam perjalanan untuk berproses.¹⁹ Orang yang ingin beradaptasi dengan baik terhadap lingkungannya diperlukan kemampuan untuk bersosialisasi. Kemampuan tersebut oleh Goleman disebut sebagai keterampilan sosial.

Menurut Schneider dkk. ciri-ciri seseorang memiliki keterampilan sosial yang baik adalah memahami emosi, tujuan dan pikiran orang lain. Menangkap dan mengolah informasi dari hasil interaksi dengan baik dan sesuai dengan yang dimaksudkan. Dapat memulai pembicaraan atau interaksi dengan orang lain. Mendengarkan dan mengakhirinya dengan baik. Memahami konsekuensi dari tindakan sosial yang terjadi, baik bagi dirinya sendiri, orang lain maupun tujuan yang dicapainya, membuat penilaian moral yang matang yang berguna bagi lingkungan sosial, memiliki sikap sungguh-sungguh dan memperhatikan kepentingan orang lain, dapat mengeluarkan emosi positif dan negatif dengan tepat, dapat menahan perilaku negatif ketika ada pikiran dan perasaan negatif terhadap orang lain, dapat berkomunikasi verbal maupun non-verbal yang dapat

¹⁹S. T. Raharjo, "Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan Keunggulan Sumber Daya Manusia pada Kinerja Proses untuk Meningkatkan Kinerja Kualitas Produk pada Usaha Kecil dan Menengah di Jawa Tengah," *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, Vol. 4, No. 1, 2014, 34-47.

dipahami terhadap lawan bicara, memperhatikan dan berusaha memenuhi permintaan orang lain.²⁰

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS Statistic 22 for Windows* pada variabel keterampilan sosial diperoleh kategori dengan intensitas tinggi sebesar 7.3% yaitu sebanyak 3 orang. Intensitas sedang 70.7% sebanyak 29 orang. Intensitas rendah 22% sebanyak 9 orang. Hasil tersebut didapat dari jumlah subjek sebanyak 41 orang. Menurut hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterampilan sosial pengurus UKK-KOPMA UIN Antasari Banjarmasin lebih banyak pada kategori sedang.

Hasil data tersebut diambil dari skala keterampilan sosial teori dari Daniel Goleman. Aspek yang menjadi patokan dalam pembuatan skala ini diambil dari teori tersebut. Aspek-aspek tersebut adalah mengatur kelompok, merundingkan penyelesaian, hubungan individu dan analisis sosial.

Pada aspek pertama, yaitu mengatur kelompok. Mengatur kelompok merupakan sikap pemimpin yang dapat mengkoordinir orang lain. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Menjadi pengambil keputusan yang baik dan diterima oleh orang lain.²¹

Selanjutnya, skala keterampilan sosial yang aspek-aspeknya bersumber dari Goleman, melalui aspek mengatur kelompok, diketahui

²⁰Diana Tri Widyastuti, "Pelatihan Dasar Untuk Meningkatkan Keterampilan Sosial Siswa Sekolah Dasar (Studi Pada SDN 5 Bangsri Jepara)," *Skripsi* (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2011), 18-19.

²¹Goleman, *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional) Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*, Cet. XX, 163.

bahwa banyak dari pengurus organisasi UKK-KOPMA UIN Antasari yang memiliki kemampuan untuk memprakarsai orang lain. Hal ini dibuktikan melalui pernyataan dalam skala yang berbunyi “Saya mampu membuat sesuatu hal yang baru yang bisa diikuti orang lain”. Persentase pada pernyataan ini adalah 75%.

Sikap seorang dalam memimpin yang paling utama adalah dapat mengajak orang lain untuk melakukan sesuatu. Hal ini sesuai dengan makna pemimpin yang dikatakan oleh Hendry Pratt Fairchild bahwa pemimpin itu adalah seorang yang memimpin dengan cara mengajak orang lain melalui tingkah laku yang dia kerjakan dengan mengatur dan menunjukkan serta mengontrol orang lain.²² Orang yang memiliki sikap tersebut, dalam Islam disebut *Uswatun Hasanah*. *Uswatun Hasanah* adalah mencontohkan sebuah perilaku baik yang dapat ditiru oleh orang lain.²³ Seorang panutan dalam Islam yang disebut sebagai *uswatun hasanah* adalah baginda Nabi Muhammad Saw. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Q. S. Al-Ahzab/33: 21.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ

وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٣١﴾

Artinya: "Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah."

²²Ahmad Aminudin, "Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Raudatussalam Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu Dalam Membina Karakter Santri Dan Santriwati," *Skripsi*, (Riau, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2018), 11.

²³Umi Musaropah, "Kharisma Kyai Dalam Organisasi Pendidikan Pesantren Tradisional," *Ulumuddin: Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman* Vol. 8, No. 2, 2018, 141-155.

Pada ayat di atas menerangkan bahwa Nabi Muhammad Saw. merupakan suri tauladan. Seseorang yang harus dicontoh dalam segi sikap dan perilaku, karena segala yang diucapkan dan dikerjakan oleh beliau merupakan kebenaran yang datang dari Allah Swt. Sebagaimana yang termaktub dalam Q.S. An-Najm/53: 3-4.

وَمَا يَنْطِقُ عَنِ الْهَوَىٰ ۖ (٣) إِنْ هُوَ إِلَّا وَحْيٌ يُوحَىٰ (٤)

Artinya: “(3) dan tiadalah yang diucapkannya itu (Al-Quran) menurut kemauan hawa nafsunya.(4) Ucapannya itu tiada lain hanyalah wahyu yang diwahyukan (kepadanya)”

Selanjutnya, yang menjadi suri tauladan setelah Nabi Muhammad Saw. adalah para ulama pada zaman sekarang. Mereka dipilih oleh Allah dan ditugaskan untuk memberikan contoh yang baik kepada orang-orang yang tidak tahu. Sebagaimana yang disabdakan beliau dalam H.R. Tirmidzi yang artinya, “*Sesungguhnya ulama adalah pewaris para Nabi...*”²⁴ Arti hadis tersebut menurut al-Mawardi adalah kedudukan ulama dalam agama setingkat dengan Nabi, yaitu seorang yang memiliki etika para Nabi dan tidak menuntut apapun kepada manusia.²⁵ Jadi, sudah sepatutnya para ulama menjadi panutan dalam hal kebaikan,

Masuk dalam keorganisasian, orang yang menjadi panutan adalah orang yang benar-benar melaksanakan aturan sesuai dengan visi misi yang berlaku. Sebagaimana visi misi yang dijalankan oleh Nabi dalam

²⁴Hatta Abdul Malik, “Dai Sebagai Ulama Pewaris Para Nabi,” *Komunika: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi* Vol. 9, No. 1, 2015, 20-35.

²⁵Malik, *Dai Sebagai Ulama Pewaris Para Nabi*, 20-35.

keagamaan. Seseorang yang menjadi ikutan (mampu membuat orang lain mengikutinya) dalam melaksanakan visi misi organisasi tentu memiliki keterampilan sosial yang baik. Hal ini dijelaskan oleh Goleman bahwa orang yang dapat mengatur kelompok (dalam hal ini memprakarsai orang lain) adalah orang yang memiliki keterampilan sosial yang bagus.²⁶

Pada aspek kedua, yaitu merundingkan penyelesaian. Merundingkan penyelesaian merupakan sikap seorang mediator yang dapat mencegah dan menyelesaikan konflik. Mampu bernegosiasi dan menemukan kesepakatan dalam sebuah musyawarah.²⁷

Melalui aspek merundingkan penyelesaian dari teori Goleman, diketahui bahwa banyak pengurus organisasi UKK-KOPMA UIN Antasari yang memiliki kemampuan untuk mencegah konflik. Hal ini dibuktikan melalui pernyataan dalam skala yang berbunyi “Saya tidak mampu menahan emosi saya ketika panik sehingga terjadi konflik”. Persentase pada pernyataan ini adalah 73%.

Salah satu sikap seorang mediator adalah dapat melakukan pencegahan terhadap konflik yang akan terjadi. Sikap ini harus dilakukan ketika seseorang dapat berpikir jernih tanpa disertai dengan gejala kepanikan. Salah satu gejala panik yang berpengaruh terhadap emosi adalah

²⁶Goleman, *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional) Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*, Cet. XX, 163.

²⁷Goleman, *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional) Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*, Cet. XX, 163.

rasa takut kehilangan kendali diri.²⁸ Jika seseorang mampu mengendalikan emosinya ketika berhadapan dengan suatu hal, maka kemampuan dalam berpikir dan berperilaku dapat terkontrol.²⁹ Upaya untuk mencapai ketentraman emosi bisa dilakukan dengan terus mengingat Allah Swt. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Q.S. Ar-Ra'ad/13: 28.

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ﴿٢٨﴾

Artinya: "(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram."

Kemampuan ini diperlukan ketika mengadakan sebuah acara atau pada saat rapat berlangsung. Pada saat rapat perbedaan pendapat pasti ditemukan. Hal ini dikarenakan perbedaan jenis pemikiran yang melatarbelakanginya. Apalagi dalam sebuah organisasi yang berisikan kumpulan orang-orang banyak. Mooney berpendapat bahwa organisasi itu adalah sebuah wadah yang berisikan orang-orang yang ingin mencapai tujuan bersama.³⁰ Oleh sebab itu, pencegahan konflik sangat diperlukan. Cara melakukan hal tersebut adalah dengan berfikir jernih sebagaimana yang dijelaskan oleh ayat Alquran di atas.

²⁸Monica Purdiani, "Pengaruh Sistem Panik Terhadap Empati Rasa Sakit Dengan Menggunakan Quantitative Electroencepalograph (QEEG)," *Calyptra* Vol. 6, No. 2, 2017, 1624-1641.

²⁹Goleman, *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional) Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*, Cet. XX, 16.

³⁰Asmuni, *Pengaruh Sistem Akuntansi Terhadap Kemampuan Mahasiswa Pendidikan Akuntansi untuk Menjadi Pemimpin dalam Organisasi*, 40-48.

Orang yang mampu merundingkan penyelesaian adalah orang yang memiliki keterampilan sosial yang bagus. Dia bisa bernegosiasi dengan orang lain sehingga tidak ada yang merasa dirugikan. Dia mampu mencegah konflik sehingga tidak terjadi permasalahan. Kemampuan-kemampuan ini mendorong keterampilan sosial seseorang menjadi baik.³¹

Aspek ketiga dari keterampilan sosial teori Goleman adalah hubungan individu. Hubungan individu adalah kemampuan untuk beradaptasi pada lingkungan dengan mudah dan berteman dengan siapa saja. Mampu menjaga hubungan dengan orang lain dan saling menguntungkan dalam pertemanan.³²

Pada aspek hubungan individu diketahui bahwa banyak pengurus organisasi UKK-KOPMA UIN Antasari yang memiliki kemampuan menjaga hubungan baik dengan orang lain. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan skala, yaitu “Saya bisa menjaga pertemanan dengan orang lain”. Persentase dari pernyataan ini adalah 82%.

Menjaga hubungan baik dengan orang lain merupakan suatu keharusan bagi manusia, karena manusia adalah makhluk sosial.³³ Alquran juga menegaskan tentang masalah hubungan sosial dalam Q.S. al-Hujurat/49: 13.

³¹Goleman, *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional) Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*, Cet. XX, 163.

³²Goleman, *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional) Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*, Cet. XX, 164.

³³Muhammad Mushfi El Iq Bali, “Model Interaksi Sosial Dalam Mengelaborasi Keterampilan Sosial,” *Pedagogik: Jurnal Pendidikan* Vol. 4, No. 2, 2017, 211-227.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا

إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: "Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Mahateliti."

Menurut ayat di atas, yang menjadi pembahasan adalah kata (تعارفوا).

Dilihat dari maknanya, kata tersebut mengandung arti saling mengenal. Makna tersebut tidak hanya sebatas itu, jika diteliti lebih dalam. Pada kata tersebut dalam sastra bahasa Arab termasuk jenis *fi'il mudhari'*. *Fi'il mudhari'* adalah kata kerja yang memberikan arti waktu sekarang dan akan datang³⁴ kemudian dimasuki *lam amr* (bermakna perintah), maka kata tersebut memberi makna bahwa saling mengenal dalam jangka panjang. Secara ringkas bearti menjaga hubungan baik.

Selanjutnya, aspek terakhir dari keterampilan sosial teori Goleman, yaitu analisis sosial. Analisis sosial adalah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh konselor dan terapis. Kemampuan ini dapat membawa seseorang dalam keintiman. Dapat membaca dan memahami perasaan, motif dan keprihatinan orang lain. Membuat orang lain dengan mudah untuk mengungkapkan perasaan tanpa ada yang disembunyikan.³⁵

³⁴Nurdin Nurdin Dan Ulva Fitriani, "Implementasi Huruf Pejazm *Fi'il Mudhari'* Pada Citra Al-Qur'an Menggunakan Metode Czekanowski," *Techsi - Jurnal Teknik Informatika* Vol. 11, No. 1, 2019, 61-75.

³⁵Goleman, *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional) Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*, Cet. XX, 164.

Pengurus organisasi UKK-KOPMA UIN Antasari dari aspek ini kebanyakan memilih pernyataan “Saya kurang peka dalam memahami perasaan orang lain” dengan persentase sebanyak 66%. Artinya pengurus organisasi UKK-KOPMA UIN Antasari memiliki pemahaman terhadap perasaan orang lain.

Sikap yang sering terlihat dari seorang konselor adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain atau sering disebut sebagai empati. Empati adalah kemampuan untuk memahami kondisi dan pikiran orang lain.³⁶ Kepekaan perasaan terhadap orang lain memang diperlukan dalam menjalin hubungan. Goleman menjelaskan orang yang peka terhadap perasaan orang lain dapat membawa seseorang menuju keintiman.³⁷ Maksudnya adalah orang akan percaya dan menceritakan segala hal terkait tentang dirinya tanpa ada yang disembunyikan. Hal ini membuat perasaan orang lain menjadi nyaman ketika berada bersamanya.

Alquran juga menerangkan tentang sikap empati dalam Q.S. Yusuf/12: 69.

وَلَمَّا دَخَلُوا عَلَى يُوسُفَ ءَاوَىٰ إِلَيْهِ أَخَاهُ قَالَ إِنِّي أَنَا أَخُوكَ فَلَا تَبْتَئِسْ بِمَا كَانُوا

يَعْمَلُونَ ﴿٦٩﴾

Artinya: "Dan tatkala mereka masuk ke (tempat) Yusuf. Yusuf membawa saudaranya (Bunyamin) ke tempatnya, Yusuf berkata: "Sesungguhnya aku (ini) adalah saudaramu, maka janganlah kamu berdukacita terhadap apa yang telah mereka kerjakan."

³⁶Nailul Fauziah, "Empati, Persahabatan, Dan Kecerdasan Adversitas Pada Mahasiswa Yang Sedang Skripsi," *Jurnal Psikologi* Vol. 13, No. 1, 2014, 78-92.

³⁷Goleman, *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional) Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*, Cet. XX, 164.

Ayat di atas menjelaskan tentang kepekaan hati Nabi Yusuf As. kepada saudaranya yang bernama Bunyamin. Ketika Bunyamin menangis karena mengingat Nabi Yusuf As. tidak bisa ikut bersamanya menemui raja. Nabi Yusuf As. melihat keadaan tersebut, kemudian beliau menempatkan Bunyamin dalam satu ruangan bersamanya. Tafsir al-Maragi menyebutkan bahwa Nabi Yusuf As. menawarkan diri untuk menjadi saudara Bunyamin yang telah tiada. Bunyamin menjawab dengan jujur bahwa Nabi Yusuf As. tidak akan tergantikan oleh siapapun. Mendengar hal tersebut, Nabi Yusuf As. menangis sambil memeluk Bunyamin dan berkata bahwa Ia adalah Nabi Yusuf As. saudara kandungnya. Saat itu Nabi Yusuf As. juga tidak dapat menahan kerinduan terhadap saudaranya Bunyamin. Inilah bentuk empati Nabi Yusuf As. Beliau merasakan dan memahami betapa rindunya Bunyamin kepada dirinya, sehingga beliau mencoba menenangkan dengan memeluk dan mengatakan yang sebenarnya bahwa beliau adalah saudara kandungnya yang telah lama tidak bertemu.³⁸

Berdasarkan pembahasan di atas, keterampilan sosial pengurus organisasi UKK-KOPMA UIN Antasari menempati kategori sedang. Kategori tersebut masih baik. Menurut analisis skala keterampilan sosial pengurus UKK-KOPMA UIN Antasari lebih banyak memiliki sikap memprakarsai perilaku orang lain pada aspek mengatur kelompok sebesar

³⁸Ida Aryani, "Empati dalam Al-Qur'an Surah Yusuf dan Implementasinya Bagi Konselor" *Skripsi*, (Jawa Tengah: Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2020), 59.

75%. Selanjutnya pada aspek merundingkan penyelesaian, sikap yang muncul adalah sikap mencegah konflik yang akan terjadi dengan persentase sebesar 73%. Pada aspek hubungan individu, pengurus organisasi UKK-KOPMA UIN Antasari lebih cenderung memunculkan sikap menjaga hubungan baik dengan orang lain. Persentasenya adalah 82%. Terakhir, pada aspek analisis sosial, sikap yang banyak ada pada pengurus organisasi UKK-KOPMA UIN Antasari adalah dapat mendeteksi dan memahami perasaan orang lain (empati). Persentasenya sebesar 66%.

2. Tingkat Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS Statistic 22 for Windows* pada variabel komitmen organisasi diperoleh kategori dengan intensitas tinggi sebesar 14.6% yaitu sebanyak 6 orang. Intensitas sedang 70.7% sebanyak 29 orang. Intensitas rendah 14.6% sebanyak 6 orang. Hasil tersebut didapat dari jumlah subjek sebanyak 41 orang. Menurut hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pengurus UKK-KOPMA UIN Antasari Banjarmasin lebih banyak pada kategori sedang.

Hasil data tersebut diambil dari skala komitmen organisasi teori Mayer dan Allen. Pada teori tersebut, komitmen organisasi memiliki 3 aspek, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif. Komitmen afektif adalah sebuah keterikatan melalui perasaan dengan organisasi.³⁹ Komitmen kontinuan adalah sebuah keterikatan

³⁹Puspitawati dan Riana, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan*, 68-80.

melalui rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Kemudian, yang terakhir komitmen normatif adalah keterikatan secara norma atau etis terhadap organisasi.

Pada aspek yang pertama, yaitu komitmen afektif, kebanyakan pengurus organisasi UKK-KOPMA UIN Antasari memilih pernyataan “Saya ingin berbuat sesuatu yang lebih untuk kemajuan organisasi” dengan persentase 85%. Hal ini memiliki arti bahwa pengurus organisasi UKK-KOPMA UIN Antasari menginginkan perkembangan pada organisasi.

Ketika seseorang sudah menjadi satu dengan organisasi, maka dia akan menaruh perhatian lebih kepada organisasinya. Salah satu perhatian lebih tersebut adalah keinginan untuk mengembangkan organisasi.⁴⁰ Seseorang tersebut merasa bahwa organisasi itu merupakan identitasnya.⁴¹ Jadi, mengembangkan organisasi sama dengan mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya.

Komitmen afektif yang tinggi bagi anggota maupun pengurus organisasi akan mendorong untuk melakukan hal-hal yang bermakna dalam organisasi. Memiliki semangat dan kerja keras untuk selalu melakukan hal-hal tersebut. Bekerja atau bertugas dengan senang hati.⁴² Seperti itulah gambaran orang yang menjadikan organisasi sebagai identitas dirinya.

⁴⁰Arum Darmawati, Lina Nur Hayati, dan Dyna Herlina S, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior,” *Jurnal Economia* Vol. 9, No. 1, 2013, 10-17.

⁴¹Darmawati, Lina Nur Hayati, dan Dyna Herlina S, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*, 10–17.

⁴²Miftahun Ni'mah Suseno, “Motivasi Spiritual dan Komitmen Afektif pada Karyawan,” *Jurnal Psikologi* Vol. 5, No. 1, 2012, 31-43.

Islam menjelaskan tentang komitmen afektif itu dengan rasa kecintaan yang lebih terhadap Allah dan Rasul-Nya. Kencintaan tersebut tergambar dalam Q.S. Ali Imran/3: 31.

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ

غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿٣١﴾

Artinya: "Katakanlah: "Jika kamu (benar-benar) mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosamu". Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang."

Menurut ayat di atas, orang yang perasaannya terikat dengan Allah Swt dan Rasul-Nya, maka ia akan senantiasa mengikuti ajaran agama yang diturunkan kepada Rasul-Nya, yaitu Nabi Muhammad Saw. Kata mengikuti di sini, bermakna mentaati perintah dari Allah Swt. dan menjauhi larangan-Nya. Sebagaimana yang dijelaskan pada ayat berikutnya, yaitu Q.S. Ali Imran/3: 32.

قُلْ أَطِيعُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ فَإِنْ تَوَلَّوْا فَإِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْكٰفِرِينَ ﴿٣٢﴾

Artinya: "Katakanlah: "Taatilah Allah dan Rasul-Nya; jika kamu berpaling, maka sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang kafir"

Ayat di atas merupakan penjelas dari ayat sebelumnya. Jika kamu benar-benar mencintai Allah dan Rasul-Nya, maka taatilah perintah-Nya dan jauhi larangan-Nya. Menurut 2 ayat tersebut, dapat diambil pengertian bahwa umat Islam berkomitmen afektif terhadap Allah dan Rasul-Nya dengan menaruh cinta kepada-Nya. Komitmen afektif orang Islam

terkandung pada ketaatan kepada Allah dan Rasul-Nya dengan menjalankan segala perintah-Nya dan menjauhi segala larangan-Nya. Semakin taat kepada Allah, maka rasa cintanya besar pula terhadap-Nya.⁴³ Oleh sebab itu, orang yang besar cintanya kepada Allah, maka dia akan berlomba-lomba dalam kebaikan yang membuat Allah cinta kepadanya. Sebagaimana yang dijelaskan Q.S. Al-fathir/35: 32.

ثُمَّ أَوْرَثْنَا الْكِتَابَ الَّذِينَ أَصْطَفَيْنَا مِنْ عِبَادِنَا فَمِنْهُمْ ظَالِمٌ لِّنَفْسِهِ وَمِنْهُمْ

مُقْتَصِدٌ وَمِنْهُمْ سَابِقٌ بِالْخَيْرَاتِ بإِذْنِ اللَّهِ ذَلِكَ هُوَ الْفَضْلُ الْكَبِيرُ ﴿٣٢﴾

Artinya: "Kemudian Kitab itu Kami wariskan kepada orang-orang yang Kami pilih di antara hamba-hamba Kami, lalu di antara mereka ada yang menganiaya diri mereka sendiri dan di antara mereka ada yang pertengahan dan diantara mereka ada (pula) yang lebih dahulu berbuat kebaikan dengan izin Allah. Yang demikian itu adalah karunia yang amat besar."

Ketika Allah sudah mencintai hambanya, maka hamba tersebut akan mudah untuk berbuat kebaikan dan berlomba-lomba dalam kebaikan tersebut. Ayat tersebut menerangkan bahwa orang yang diberikan kemudahan itu adalah orang yang mendapatkan karunia yang besar. Oleh sebab itu, tingkat komitmen afektif seorang muslim dapat dilihat dari ketaatan mereka kepada Allah Swt. Sama halnya ketika berorganisasi, orang yang cinta kepada organisasi akan mentaati dan berlomba-lomba dalam mengembangkan organisasinya.

⁴³Yayat Hidayatullah, "Mahabbatullah dalam Alquran (Kajian Tafsir Al-munir Karya Wahbah Az-Zuhaili)" *Diploma*, (Banten: Universitas Islam Negeri "SMH," 2018), 68-70.

Selanjutnya, pada aspek kedua, yaitu komitmen kontinuan, kebanyakan pengurus organisasi UKK-KOPMA UIN Antasari memilih pernyataan “Saya merasa rugi jika keluar dari organisasi ini” dan “Saya berpendapat bahwa bergabung di organisasi ini merupakan peluang terbaik bagi saya” dengan masing-masing persentase 80%. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus organisasi UKK-KOPMA UIN Antasari merasa beruntung dan ingin tetap bisa berada di organisasi. Ketika keluar dari organisasi ada perasaan rugi.

Perasaan ini menunjukkan bahwa ada keterikatan diri mereka terhadap organisasi. Keterikatan tersebut membuat mereka merasakan keberuntungan ketika berada di dalam organisasi dan merasa rugi ketika keluar dari organisasi. Keterikatan ini juga membuat diri mereka tetap bertahan dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pengertian komitmen kontinuan yang dijelaskan oleh Angle dan Lawson bahwa komitmen kontinuan adalah keterikatan untuk selalu menjadi anggota dalam sebuah organisasi karena memang membutuhkan organisasi tersebut.⁴⁴

Menurut Islam komitmen kontinuan dijelaskan dalam Q.S. al-Hijr/15: 99.

وَأَعْبُدْ رَبَّكَ حَتَّىٰ يَأْتِيَكَ الْيَقِينُ ﴿٩٩﴾

Artinya: ”dan sembahlah Tuhanmu sampai datang kepadamu yang diyakini (ajal)”

⁴⁴Amin Wahyudi, “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Etika Kerja Islami terhadap Performansi Kerja Para Staf Pengajar pada Perguruan Tinggi di Surakarta dengan Basis Institusi sebagai Variabel Moderator,” *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* Vol. 3, No. 1, 2012, 73-89.

Kata keyakinan dalam ayat tersebut, menurut para ulama memiliki 2 arti. Pertama, beberapa ulama mengartikannya dengan kemenangan. Jika arti ini dipakai, maka pengertian dari ayat tersebut adalah perintah beribadah kepada Allah akan berakhir jika datangnya kemenangan.⁴⁵

Kedua, mayoritas ulama mengartikan keyakinan itu sebagai kematian. Keyakinan diartikan dengan kematian, karena kematian itu suatu hal yang pasti datang kepada setiap manusia.⁴⁶ Oleh karena itu, beribadah kepada Allah Swt. dilakukan secara terus-menerus sehingga mendapatkan keberuntungan dunia dan akhirat. Hal ini berhubungan dengan Q.S. al-Mu'minun/23: 1-11.

قَدْ أَفْلَحَ الْمُؤْمِنُونَ ﴿١﴾ الَّذِينَ هُمْ فِي صَلَاتِهِمْ خَاشِعُونَ ﴿٢﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ
 اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ ﴿٣﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِلزَّكَاةِ فَاعِلُونَ ﴿٤﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِفُرُوجِهِمْ
 حَافِظُونَ ﴿٥﴾ إِلَّا عَلَىٰ أَزْوَاجِهِمْ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَإِنَّهُمْ غَيْرُ مَلُومِينَ ﴿٦﴾ فَمَنْ
 أَتَعَىٰ وَرَاءَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْعَادُونَ ﴿٧﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ
 ﴿٨﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَوَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ ﴿٩﴾ أُولَٰئِكَ هُمُ الْوَارِثُونَ ﴿١٠﴾ الَّذِينَ يَرِثُونَ
 الْفِرْدَوْسَ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿١١﴾

Artinya:” (1) Sesungguhnya beruntunglah orang-orang yang beriman (2) (yaitu) orang-orang yang khusyu’ dalam sembahyangnya (3) dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna (4) dan orang-orang yang menunaikan zakat (5) dan orang-orang

⁴⁵Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur’an*, Cet. IV, Vol. 6, 512-513.

⁴⁶Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur’an*, Cet. IV, Vol. 6, 513.

yang menjaga kemaluannya (6) kecuali terhadap isteri-isteri mereka atau budak yang mereka miliki; maka sesungguhnya mereka dalam hal ini tiada tercela (7) Barangsiapa mencari yang di balik itu maka mereka itulah orang-orang yang melampaui batas (8) Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya (9) dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya (10) Mereka itulah orang-orang yang akan mewarisi (11) (yakni) yang akan mewarisi surga Firdaus. Mereka kekal di dalamnya.”

Ayat 1 sampai dengan ayat 9 adalah penjelasan tentang ibadah kepada Allah. Kemudian ayat 10 dan 11 menerangkan balasan bagi orang yang tetap teguh beribadah kepada Allah Swt. yaitu surga. Sebaliknya orang yang tidak mau melaksanakan ibadah kepada Allah Swt. akan mendapatkan balasan yang sangat buruk, yaitu neraka sebagaimana yang terdapat dalam Q.S. al-Baqarah/2: 39.

وَالَّذِينَ كَفَرُوا وَكَذَّبُوا بِآيَاتِنَا أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya:”Adapun orang-orang yang kafir dan mendustakan ayat-ayat Kami, mereka itu penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya.”

Menurut ayat-ayat di atas, komitmen kontinuan dijelaskan dengan kewajiban beribadah kepada Allah. Kejawaban tersebut dilakukan sampai kematian datang. Orang yang memiliki komitmen kontinuan, maka dia akan beribadah kepada Allah dengan mengharapkan balasan surgan dan terhindar dari neraka. Masuk ke dalam ranah organisasi, orang yang memiliki komitmen kontinuan, maka dia akan tetap berada dalam organisasi, karena di sana merupakan keberuntungan yang dia dapat.

Aspek yang ketiga, yaitu komitmen normatif. Pada aspek ini pengurus organisasi UKK-KOPMA UIN Antasari menjadi satu dengan

organisasi dan memiliki sikap menjunjung visi misi organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh pilihan pernyataan “Saya suka melanggar peraturan yang ditetapkan oleh organisasi” dengan persentase sebesar 77%.

Komitmen normatif adalah komitmen yang sesuai dengan etika yang berlaku. Allen dan Mayer menjelaskan bahwa komitmen normatif adalah sebuah keharusan ketika masuk ke dalam organisasi, maka harus loyal terhadap organisasi tersebut.⁴⁷ Kanter menjelaskan bahwa komitmen normatif adalah keinginan bertahan dalam sebuah organisasi, karena norma-norma yang ada dalam organisasi tersebut, dapat menjadikan perilaku dalam diri individu yang bersangkutan menjadi pribadi yang diinginkan.⁴⁸

Agama Islam merupakan agama yang benar. Terbukti dari kegiatan sehari-hari yang berpedoman kepada Alquran, seperti bagaimana berhubungan dengan Allah dan bagaimana berhubungan dengan manusia.⁴⁹ Semuanya diatur sedemikian rupa agar etika dalam kehidupan dapat berjalan dengan baik. Etika tersebut sesuai dengan kehendak manusia yang menginginkan kehidupan yang bermakna.⁵⁰ Oleh karena itu, seorang muslim tetap beriman dan beribadah kepada Allah karena merasa bahwa

⁴⁷Diana Sulianti K. L. Tobing, “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara,” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 11, No. 1, 2009, 31-37.

⁴⁸Lailatul Istianah dan Anang Kistyanto, “Pengaruh Spiritualitas Islami di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Normatif dengan Karakteristik Individu Sebagai Variabel Moderator,” *Iqtishoduna* Vol. 12, No. 1, 2017, 1-8.

⁴⁹Tabrani Za, “Menelusuri Metode Pendidikan dalam Al-Qur`an dengan Pendekatan Tafsir Maudhu`I,” *Serambi Tarbawi* Vol. 2, No. 1, 2014, 19-33.

⁵⁰Berima Ritonga dan Esti Listiari, “Kebermaknaan Hidup Mahasiswa Sekolah Tinggi Theologia Nazarene Indonesia Ditinjau dari Tingkat Religiusitasnya,” *Jurnal Psikologi* Vol. 2, No. 1, 2006, 1-7.

ibadah tersebut merupakan makna dalam hidup.⁵¹ Pemahaman ini disebut sebagai komitmen normatif dalam Islam.

Menurut pemahaman di atas, Islam menjelaskan bahwa komitmen normatif seorang manusia adalah mereka yang hidup dan selalu beribadah kepada Allah Swt dengan alasan perilaku yang diajarkan oleh Alquran dapat menjadikan perilaku dalam diri sesuai dengan yang diinginkan. Keinginan tersebut adalah mendapatkan makna hidup dalam dunia ini. Salah satu makna hidup adalah ibadah, sebagaimana yang dijelaskan oleh Q.S. ad-Dzariat/51: 56.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

Artinya: "Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku."

Berdasarkan pembahasan di atas, pembahasan di atas, komitmen organisasi pengurus UKK-KOPMA UIN Antasari tergolong dalam kategori sedang dan itu masih baik. Hal tersebut terlihat dari analisis skala komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa pengurus organisasi UKK-KOPMA UIN Antasari bersikap ingin mengembangkan organisasi yang terdapat dalam aspek komitmen afektif. Persentasenya adalah sebesar 85%. Pada aspek komitmen kontinuan, pengurus organisasi UKK-KOPMA UIN Antasari menurut pemilihan pernyataannya, memiliki perasaan ingin tetap berada di organisasi karena beruntung bisa berada di sana. Persentase pada

⁵¹Ritonga dan Esti Listiari, *Kebermaknaan Hidup Mahasiswa Sekolah Tinggi Theologia Nazarene Indonesia Ditinjau dari Tingkat Religiusitasnya*, 1-7.

pernyataan ini sebesar 80%. Selanjutnya pada aspek komitmen normatif, pengurus organisasi UKK-KOPMA UIN Antasari memiliki perasaan untuk selalu menjunjung tinggi visi dan misi organisasi. Persentase pada pernyataan ini sebesar 77%.

3. Pengaruh Keterampilan Sosial Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh keterampilan sosial terhadap komitmen organisasi dengan menggunakan *SPSS Statistic 22 for Windows* nilai signifikan pada uji regresi sederhana lebih kecil dari 0.05, yaitu 0.048. Artinya variabel keterampilan sosial memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi. Jadi, tinggi rendahnya keterampilan sosial pengurus organisasi UKK-KOPMA UIN Antasari berpengaruh terhadap komitmen organisasinya.

Dilihat dari hasil analisis tersebut, pengaruh keterampilan sosial terhadap komitmen organisasi hanya sebesar 9.6% dan 90.4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Tingkat hubungan antara keterampilan sosial dengan komitmen organisasi terletak pada kategori rendah. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0.311 yang terletak antara 0.20-0.399. Jadi, dapat disimpulkan bahwa keterampilan sosial berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan pengaruh yang tidak begitu tinggi.

Keterampilan sosial adalah salah satu aspek dari kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Daniel Goleman. Menurutnya, keterampilan sosial adalah sebuah seni dalam berinteraksi dengan orang lain. Sebuah keterampilan untuk membangun sebuah hubungan dengan

orang lain.⁵² Ada beberapa penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen. Namun, jarang ditemukan tentang aspek mana yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi tersebut. Kemudian, ada salah satu penelitian yang menjelaskan dengan lengkap pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi. Penelitian tersebut dilakukan oleh Efendi dan Sutanto yang berjudul pengaruh faktor-faktor kecerdasan emosional pemimpin terhadap komitmen organisasional karyawan universitas kristen petra. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa hanya 3 aspek yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Aspek-aspek tersebut adalah kontrol diri, motivasi diri dan keterampilan sosial. Pengaruh yang paling besar adalah motivasi diri dan yang paling kecil pengaruhnya adalah keterampilan sosial.⁵³

Motivasi diri adalah kemampuan untuk mendorong diri sendiri agar menjadi lebih baik dengan kesiapan mental yang bagus, emosi terkendali dan pikiran positif untuk melangkah maju.⁵⁴ Islam juga menerangkan bahwa pengaruh paling besar dalam berkomitmen adalah motivasi diri. Hal ini tertulis dalam Q.S. ar-Ra'ad/13: 11.

⁵²Goleman, *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional) Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*, Cet. XX, 164.

⁵³Verisa Angelia Efendi dan Eddy Madiono Sutanto, "Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Universitas Kristen Petra," *Agora*, Vol. 1, No. 1, 2013, 1-7.

⁵⁴Efendi dan Eddy Madiono Sutanto, *Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Universitas Kristen Petra*, 1-7.

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّن بَيْن يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ

مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ

مِّن دُونِهِ ۚ مِنْ وَآلٍ ﴿١١﴾

Artinya: "Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia."

Menurut ayat di atas, kalimat yang menjadi patokan tentang motivasi diri adalah kalimat "Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri". Kalimat tersebut menerangkan bahwa untuk melakukan sesuatu hal yang diinginkan, maka perlu dorongan yang kuat dalam melakukan hal tersebut. Dorongan tersebut merupakan anugrah dari Allah Swt. agar dapat bertindak dan mengendalikan diri sendiri, tetapi masih dalam naungan Allah.⁵⁵ Jadi, orang yang motivasi dirinya tinggi, maka akan berkomitmen terhadap apa yang diperintahkan oleh Allah Swt.

Pada ayat di atas, ada juga pembahasan mengenai perubahan sosial. Hal ini dipahami dari kalimat (قَوْم) yang berarti masyarakat. Masyarakat yang berawal dari pemikiran atau tingkah laku individu yang diterima dan

⁵⁵Hamka, *Tafsir Azhar*, Cet. 1, vol. Jilid 5 (Jakarta: Gema Insani, 2015), 54.

menyebarkan di masyarakat, lalu sedikit demi sedikit masyarakat tersebut mengikuti pemikiran dan tingkah laku individu tadi.⁵⁶ Menurut teori Goleman ini ada hubungannya juga dengan keterampilan sosial pada aspek mengatur kelompok.⁵⁷ Jadi, orang yang memiliki motivasi diri, maka akan bertingkah laku sesuai dengan makna hidupnya, kemudian tingkah laku tersebut akan menyebarkan di masyarakat. Secara tidak langsung mengatur kelompok dalam masyarakat.

Walaupun aspek kecerdasan emosional yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah motivasi diri, namun aspek keterampilan sosial juga tidak bisa dianggap biasa. Ada beberapa ayat Alquran yang menerangkan tentang keterampilan sosial, kemudian pada ayat tersebut menerangkan juga tentang komitmen. Ayat-ayat tersebut adalah Q.S. an-Nisa/4: 1.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا
وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ ۖ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ
اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ﴿١﴾

Artinya: "Hai sekalian manusia, bertakwalah kepada Tuhan-mu yang telah menciptakan kamu dari seorang diri, dan dari padanya Allah menciptakan isterinya; dan dari pada keduanya Allah memperkembang biakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. Dan bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) nama-Nya kamu saling meminta satu sama lain, dan (peliharalah) hubungan silaturrahim. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu."

⁵⁶Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol. 6, 232.

⁵⁷Goleman, *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional) Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*, Cet. XX, 163.

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia diperintahkan untuk berkomitmen dalam taqwa. Setelah itu, ada penjelasan tentang keterampilan sosial, yaitu hubungan silaturahmi yang tidak boleh putus. Hal ini terdapat pada kalimat yang artinya “dari seorang diri”.⁵⁸ Jadi, seluruh manusia diperintahkan Allah untuk bertaqwa dengan memperhatikan bahwa di antara manusia satu dengan manusia lain memiliki hubungan sosial, sehingga diwajibkan pula untuk saling mengenal. Hal ini diperkuat oleh ayat berikutnya yang menerangkan tentang keterampilan sosial dan komitmen organisasi, yaitu pada Q.S. al-Hujurat/49: 13.

يَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ

لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: "Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal."

Pada ayat di atas, menerangkan perlunya untuk saling mengenal satu sama lain. Hal ini terdapat pada kalimat yang artinya “supaya kamu saling kenal-mengenal”. Ketika seseorang saling kenal satu sama lain, maka peluang untuk saling memberi manfaat akan terbuka lebar. Manfaat yang didapatkan berupa pelajaran dan pengalaman dari pihak lain untuk meningkatkan ketaqwaan kepada Allah Swt. Upaya untuk melakukan hal

⁵⁸Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol. 2, 398-403.

tersebut berkaitan dengan keterampilan sosial seseorang. Kenal mengenal tidak akan terjadi tanpa ada keterampilan sosial. Kemudian tanpa saling mengenal, pelajaran dan pengalaman dari seseorang bahkan bekerja sama tidak akan terjadi.⁵⁹

Selain itu, pernyataan tersebut juga dikuatkan oleh hasil wawancara responden setelah mereka mengisi angket. Hasil wawancara tersebut adalah keinginan berada pada organisasi untuk meningkatkan kemampuan dalam diri seperti cara berkomunikasi, kemudian responden menyatakan bahwa organisasi tersebut sangat cocok dengan minat yang dimiliki. Selain itu, responden merasa bertanggung jawab dengan organisasi dan tidak etis, jika keluar organisasi dengan alasan yang tidak jelas. Selanjutnya, ada pengaruh kecil yang membuat mereka tetap di organisasi tersebut, yaitu hubungan sosial yang erat dan rasa pertemanan yang kuat, sehingga menjadikan pengurus di dalam organisasi tersebut seperti keluarga. Para pengurus juga memiliki keinginan untuk berteman dan menjaga hubungan baik bersama orang yang berada di organisasi.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan sosial merupakan aspek dari kecerdasan emosional yang dapat mempengaruhi secara positif terhadap komitmen organisasi. Menurut analisis besar pengaruh keterampilan sosial terhadap komitmen organisasi adalah 9.6% dan kategori hubungan antara keterampilan sosial dan komitmen organisasi adalah rendah, yaitu 0.311 pada rentang antara 0.20-

⁵⁹Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol. 12, 618.

0.399. Hal ini membuktikan bahwa aspek terkecil pengaruhnya dari kecerdasan sosial terhadap komitmen organisasi adalah keterampilan sosial. Walau begitu, pengaruh keterampilan sosial juga perlu diperhitungkan, karena ada beberapa ayat Alquran yang menjelaskan hubungan tersebut dengan komitmen organisasi dan bukti empiris yang berupa wawancara terhadap responden.

D. Keterbatasan Penelitian

Pada pembuatan penelitian ini, masih ada keterbatasan yang tidak terlaksana. Keterbatasan tersebut menjadi kekurangan dalam penelitian ini. Keterbatasan tersebut adalah:

1. Pada pengambilan data, peneliti menggunakan metode wawancara hanya pada studi pendahuluan saja tidak menyeluruh ke semua subjek penelitian. Hal ini disebabkan oleh, penggunaan skala sebagai metode utama.
2. Pada proses pengisian angket skala, peneliti tidak bisa mengontrol secara langsung responden yang mengisi. Peneliti menggunakan google form dan dikirim ke masing-masing responden. Hal ini disebabkan oleh faktor pandemi covid-19 yang mengharuskan untuk berdiam di rumah saja. Walaupun begitu, peneliti melampirkan nomor handphone yang dapat dihubungi, jika ada pernyataan yang kurang dipahami.