**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN RUHANIAH DENGAN ETOS KERJA PADA ANGGOTA KESATUAN AKSI MAHASISWA MUSLIM INDONESIA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**



*Oleh :*

*Eka Soleha*

*16081443*

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN RUHANIAH DENGAN ETOS KERJA PADA ANGGOTA KESATUAN AKSI MAHASISWA MUSLIM INDONESIA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**Eka Soleha**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Ekasoleha210198@gmail.com

081273390650

**Abstrak :** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan ruhaniah dengan etos kerja pada anggota Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) Daerah Istimewa Yogyakarta. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan ruhaniah dengan etos kerja pada anggota Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia. Subjek pada penelitian ini adalah anggota KAMMI sebanyak 84 orang. Pengambilan subjek menggunakan *Purposive Sampling* dengan data yang dikumpulkan menggunakan Skala Etos Kerja dan Skala Kecerdasan Ruhaniah. Hasil penelitian dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,726 dan p = 0,000 (p ≤ 0,010). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kecerdasan ruhaniah dengan etos kerja pada anggota KAMMI.

**Kata Kunci :** Kecerdasan ruhaniah, etos kerja, KAMMI

***THE RELATIONSHIP BETWEEN SPIRITUAL INTELLIGENCE AND WORK ETHIC TO MEMBERS OF THE UNITY ACTION OF INDONESIAN MOSLEM STUDENT***

***AT SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA***

**Eka Soleha**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Ekasoleha210198@gmail.com

081273390650

***Abstract :*** *The purpose of this study was to determine the relationship between spiritual intelligence and work ethic to members of the Unity Action of Indonesian Moslem Student at Special Region of Yogyakarta. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between spiritual intelligence with work ethic to membersofthe Unity Action of Indonesian Moslem Student. The subjects in this study were 84 members of the Unity Action of Indonesian Moslem Student. Subject were selected with data collected using the Work Ethic Scale and Spiritual Intelligence Scale. The results of the study were analyzed by product moment correlation technique. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (rxy) = 0,726 and p = 0,000 (p ≤ 0,010). The results indicate that there is a positive relationship between spiritual intelligence with work ethic to members of the Unity Action of Indonesian Moslem Student.*

***Keywords :*** *Spiritual intelligence, work ethic, KAMMI*

**PENDAHULUAN**

Mahasiswa merupakan salah satu bagian dari pemuda yang akan membawa perubahan dan kemajuan bagi bangsa di masa masa depan. Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan daya saing mahasiswa, salah satu cara yang ditempuh adalah meningkatkan keaktifan berorganisasi yang dinilai penting untuk mengembangkan kepribadian mahasiswa (Ismail, 2017).

Peneliti memfokuskan pada anggota Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) yang merupakan salah satu organisasi ekstra di kampus. Sebagai orang yang aktif di organisasi tentu mereka harus membagi waktu untuk kuliah dan organisasi yang diikutinya, sehingga mereka dituntut memiliki manajemen waktu yang baik untuk mengatur agenda pribadi dan kegiatan eksternal yang banyak. Agenda organisasi yang padat dan agenda yang lainnya pun menjadikan mereka kesulitan mengatur waktu yang dimilikinya (Fajar & Darmawanti, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada 5 orang anggota KAMMI pada hari Rabu, 30 Oktober 2019 di lingkungan Kampus Universitas Mercu Buana Yogyakarta ditemukan gejala-gejala etos kerja yang rendah yang dihadapi oleh anggota KAMMI antara lain datang terlambat ketika ada kegiatan seperti diskusi, kajian, atau rapat. Banyaknya tugas-tugas di organisasi dan tugas perkuliahan membuatnya merasa tertekan, berat, dan lelah sehingga tidak semangat dalam mengerjakan tugas organisasi. Kemudian ketika ada banyak program kerja yang perlu direalisasikan cukup menguras pikiran dan tenaga sehingga membuat mereka mengeluh dan ingin menyerah.

Thahir (2014) mengungkapkan bahwa orang dengan etos kerja tinggi tidak akan mudah melakukan penyimpangan-penyimpangan dalam pekerjaannya, tidak mudah melalaikan tanggung jawab dan menunjukkan sikap positif dalam bekerja sehingga keutuhan organisasi akan tetap terjaga. Jika etos kerja yang dimiliki seseorang tinggi maka akan dapat membantu meningkatkan hasil kerja yang optimal baik bagi perusahaan/instansi yang bersangkutan (Jati dkk, 2015). Sehingga anggota KAMMI harus memiliki etos kerja agar mereka mampu bertahan dan komitmen dalam menjalankan tugas-tugas organisasi.

Sinamo (2011) mendefinisikan etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, sehingga setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Adapun aspek-aspek etos kerja menurut Sinamo (2011) ada delapan aspek, di antaranya : 1) kerja adalah rahmat yang diberikan oleh Tuhan, sehingga individu mampu menerima dan bersyukur dalam menjalaninya, 2) kerja adalah amanah yang akan melahirkan sebuah sikap tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan benar untuk mencapai target yang telah ditetapkan, 3) kerja adalah panggilan yang memerlukan integritas kuat, sehingga individu dapat bekerja dengan sepenuh hati, segenap pikiran, segenap tenaga secara total dan menyeluruh, 4) kerja adalah aktualisasi untuk mengembangkan diri dan bekerja keras untuk mencapai mimpi, 5) kerja adalah ibadah kepada Tuhan yang dilakukan dengan serius dan penuh kecintaan akan melahirkan pengabdian serta dedikasi terhadap pekerjaan, 6) kerja adalah seni untuk mengembangkan kecerdasan melalui kreatifitas serta melahirkan karya yang inovatif dan kreatif, 7) kerja adalah kehormatan dalam menjalankan suatu posisi tertentu dan mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya termasuk segala kompetensi diri yang dimiliki, kemampuan, dan kesempatan dalam hidup, dan 8) kerja adalah pelayanan untuk memberikan kontribusi bagi orang lain agar mereka bisa hidup dan beraktivitas dengan lebih mudah.

Tingkat etos kerja yang masih rendah dibuktikan dengan penelitian Lubis (2017) menunjukkan tingkat etos kerja pada karyawan belum berada pada kategori tertinggi, paling banyak berada pada resiliensi kategori rendah. Sampel penelitian ini adalah 100 orang karyawan Mawar Bakery & Cake Shop. Dalam penelitian ini berdasarkan hasil kategorisasi variabel etos kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 75 orang karyawan termasuk dalam kategori etos kerja rendah dan ada sebanyak 25 orang karyawan dalam kategori etos kerja tinggi.

Aspek-aspek yang membentuk kecerdasan ruhaniah menurut Tasmara (2001) adalah memiliki visi, merasakan kehadiran Allah, berdoa dan berzikir, memiliki kualitas sabar, cenderung pada kebaikan, memiliki empati, berjiwa besar, serta melayani dan menolong. Aspek pertama, memiliki visi yang berkaitan dengan cara memandang hidup dan melihat apa yang ingin diraih di masa depan. Individu yang cerdas secara ruhaniah akan mampu menyeimbangkan visi dunia maupun akhirat. Individu yang memiliki pegangan/prinsip hidup yang kokoh dan jelas tidak akan mudah terpengaruh oleh lingkungan yang terus berubah dengan cepat (Agustian, 2005).

Aspek kedua yaitu merasakan kehadiran Allah. Individu yang merasakan kehadiran Allah akan menyadari bahwa di manapun dan dalam kondisi apapun senantiasa dirinya dilihat serta diawasi oleh Allah. Individu selalu bertindak penuh perhitungan, pertimbangan, dan hati-hati (Syahmuharnis & Sidharta, 2006). Sehingga anggota KAMMI akan mampu mengendalikan perilaku dan perbuatannya dalam melaksanakan tugas-tugas di organisasi.

Aspek ketiga adalah berdoa dan berzikir akan menumbuhkan rasa percaya diri dan optimisme dalam hati untuk melihat kedepan menuju harapan. Individu yang keimanannya terjaga akan memiliki rasa harga diri yang lebih besar karena adanya keyakinan bahwa Allah senantiasa memberi perlindungan, bimbingan, dan pertolongan kepadanya (Qardhawi, 2001). Sehingga dengan melakukan doa dan zikir anggota KAMMI dapat melakukan tugas organisasi dengan optimis dan percaya bahwa pertolongan Allah dekat.

Aspek keempat adalah memiliki kualitas sabar. Individu yang memiliki sifat sabar akan mampu menghadapi tantangan dan mengemban tugas dengan hati yang tabah dan optimis, sehingga dirinya dapat menerima dan menghadapi tantangan dengan tetap konsisten dan berpengharapan serta berkeyakinan bahwa Allah tidak akan memberikan beban di luar kemampuanya (Agustian, 2005).

Aspek kelima adalah cenderung pada kebaikan merupakan orang yang bertanggung jawab. Individu yang memiliki tanggung jawab akan mengeluarkan segala kemampuan terbaiknya untuk memenuhi dan melaksanakan tanggung jawab tersebut (Asmani, 2011). Individu yang menyadari bahwa setiap peran dan amanah yang diemban akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah, dirinya akan berusaha dengan maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Aspek keenam adalah memiliki empati. Individu yang cerdas secara ruhaniah mampu memahami dan merasakan kondisi suasana hati maupun penderitaan orang lain. Anggota KAMMI yang membangun empati terhadap anggota lainnya akan merasa bahwa dirinya berharga dalam lingkungan kerjanya sehingga dirinya akan mampu bekerja keras bukan hanya untuk mencapai target, melainkan juga menjadi pembelajaran hidup yang berharga.

Aspek ketujuh adalah berjiwa besar. Individu yang cerdas secara ruhaniah mampu memaafkan dan melupakan betapapun besarnya kesalahan yang dilakukan oleh orang lain pada dirinya. Zohar dan Marshall (2007) mengungkapkan bahwa individu yang kondisi ruhaniahnya tinggi memiliki kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit.

Aspek kedelapan adalah melayani dan menolong. Individu dengan ruhaniah tinggi akan terbuka terhadap keberadaan orang lain sehingga merasa bahagia untuk melayani dengan penuh rasa cinta. White & Gerstain (dalam Sarwono, 2002) mengungkapkaan bahwa individu dengan kesadaran sosial yang tinggi dan rasa kemanusiaan yang besar akan lebih mementingkan orang lain, dan karenanya mereka akan menolong tanpa memikirkan kepentingan sendiri dan pertolongan yang diberikan cenderung ikhlas dan tanpa pamrih.

Gambaran individu yang memiliki kecerdasan ruhaniah dalam dirinya akan menunjukkan keyakinan dan semangat dalam perilakunya untuk mengerjakan pekerjaan dengan maksimal. Semangat ini menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, rasional dan bertanggung jawab pada setiap tugas atau pekerjaan serta menjadi ciri khas dari orang yang memiliki etos kerja (Mulyadi, 2008). Etos kerja terbentuk apabila seseorang memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan harapan hasil yang memuaskan (Jati, 2015). Sehingga anggota KAMMI dengan kecerdasan ruhaniah yang tinggi akan menunjukkan etos kerja yang maksimal.

Menurut Novliadi (2009) terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi etos kerja pada individu, yaitu : a) agama, b) budaya, c) sosial politik, d) kondisi lingkungan/geografis, e) struktur ekonomi, f) pendidikan, dan g) motivasi intrinsik. Dari beberapa faktor tersebut, peneliti memilih agama untuk meneliti apakah ada hubungannya dengan etos kerja. Tasmara (2003) membahas tentang pengaruh dan penerapan nilai spiritual agama atau dimensi transedental yang selanjutnya disebut sebagai kecerdasan ruhaniah terhadap pembentukan etos kerja yang positif dalam tempat kerja dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Tasmara (2001) menyatakan bahwa kecerdasan ruhaniah adalah kemampuan yang dimiliki oleh manusia untuk mendengarkan hati nurani dalam bertindak dan berperilaku berdasarkan keimanan dan kecintaan-Nya pada Allah SWT. Kecerdasan ruhaniah menurut Marshal (2001) menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

Tasmara (2001) menyebutkan terdapat delapan aspek dalam kecerdasan ruhaniah, antara lain : 1) memiliki visi berkaitan dengan cara memandang hidup dan melihat apa yang ingin diraih di dunia maupun akhirat, 2) merasakan kehadiran Allah sehingga individu merasakan bahwa seluruh perbuatannya diketahui Allah tanpa ada yang terlewatkan, 3) berdoa dan berzikir akan menumbuhkan rasa percaya diri dan optimisme untuk melihat kedepan menuju harapan, 4) memiliki kualitas sabar akan membuat individu mampu mengendalikan diri dalam menghadapi berbagai tekanan, 5) cenderung pada kebaikan merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap amanah yang diberikan Allah kepadanya, 6) memiliki empati yaitu mampu memahami dan merasakan kondisi suasana hati orang lain, 7) berjiwa besar yaitu mampu mengendalikan emosional dirinya serta dapat memaafkan kesalahan yang dilakukan oleh orang lain, serta 8) melayani dan menolong yaitu individu merasa bahagia untuk membantu dan melayani dengan penuh rasa cinta.

Kecerdasan ruhaniah yang dimiliki individu berhubungan erat dengan bagaimana menghadapi persoalan hidup atau bagaimana menjadi lebih bermakna dalam hidup yang ditentukan oleh hati nurani (Wahid, 2006). Sehingga kecerdasan ruhaniah dapat berpengaruh terhadap etos kerja individu, di mana kecerdasan ruhaniah dapat membantu individu saat dihadapkan pada berbagai masalah maupun situasi sulit dalam organisasi, dan membantu untuk tetap kuat, bertahan, dan bahkan belajar pada situasi tersebut. Etos kerja akan terbentuk apabila seseorang memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan harapan hasil yang memuaskan (Jati, 2015).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kecerdasan ruhaniah dengan etos kerja pada anggota Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta?

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan ruhaniah dengan etos kerja pada anggota Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) Daerah Istimewa Yogyakarta. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan sumbangan ilmiah pada pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, sedangkan manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk dapat digunakan sebagai bahan acuan khususnya bagi para aktivis gerakan mahasiswa (khususnya KAMMI) untuk menguatkan kecerdasan ruhaniah, dengan harapan etos kerjanya dapat meningkat.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel terikat etos kerja dan variabel bebas kecerdasan ruhaniah. Pengumpulan data menggunakan skala kecerdasan ruhaniah dan skala etos kerja. Subjek penelitian yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 84 orang di antaranya 27 laki-laki dan 57 perempuan. Analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* dan data dianalisis dengan *software* komputer.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Gambaran umum mengenai subjek penelitian.

Tabel 1. Kategorisasi Etos Kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pedoman** | **Skor** | **Kategorisasi** | **N** | **%** |
| 1 | X ≥ (μ+1σ) | X ≥ 108 | Tinggi | 38 | 45,2% |
| 2 | (μ-1σ) ≤ X < (μ+1σ) | 72 ≤ X < 108 | Sedang | 46 | 54,8% |
| 3 | X < (μ-1σ) | X < 72 | Rendah | 0 | 0 |
|  | **Jumlah** |  100% |

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel etos kerja dapat diketahui ada 38 anggota KAMMI (45,2%) memiliki tingkat etos kerja tinggi, 46 anggota KAMMI (54,8%) memiliki tingkat etos kerja sedang, dan tidak ada anggota KAMMI yang memiliki tingkat etos kerja rendah.

Tabel 2. Kategorisasi Kecerdasan Ruhaniah

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  **No** | **Pedoman** | **Skor** | **Kategorisasi** | **N** | **%** |
| 1 | X ≥ (μ+1σ) | X ≥ 84 | Tinggi | 47 | 56% |
| 2 | (μ-1σ) ≤ X < (μ+1σ) | 56 ≤ X < 84 | Sedang | 37 | 44% |
| 3 | X < (μ-1σ) | X < 56 | Rendah | 0 | 0 |
|  | **Jumlah** |  100% |

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel kecerdasan ruhaniah dapat diketahui ada 47 anggota KAMMI (56%) memiliki tingkat kecerdasan ruhaniah tinggi, 37 anggota KAMMI (44%) memiliki tingkat kecerdasan ruhaniah sedang, dan tidak ada anggota KAMMI yang memiliki tingkat kecerdasan ruhaniah rendah.

**Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas sebaran data dari variabel etos kerja menunjukkan nilai Kolmogorov Smirnov Z sebesar 0,105 dengan p = 0,023 (p ≤ 0,050), artinya sebaran data variabel etos kerja tidak mengikuti distribusi normal. Sementara itu hasil uji normalitas sebaran data dari variabel kecerdasan ruhaniah menunjukkan nilai Kolmogorov Smirnov Z sebesar 0,086 dengan p = 0,185 (p ≥ 0,050) artinya sebaran data variabel kecerdasan ruhaniah mengikuti distribusi normal.

**Uji Linearitas**

Berdasarkan data hasil uji linearitas kedua variabel tersebut mempunyai nilai koefisien linear sebesar F = 118,119 dengan p = 0,000 (p < 0,050) berarti hubungan antara kecerdasan ruhaniah dengan etos kerja pada anggota KAMMI merupakan hubungan yang linear.

**Uji Hipotesis**

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan (rxy) = 0,726 dengan taraf signifikansi p = 0,000 (p ≤ 0,010). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kecerdasan ruhaniah dengan etos kerja pada anggota KAMMI. Tingkat hubungan dari hasil tersebut termasuk dalam kategori kuat, menurut Sugiyono (2016) interval koefisien 0,60 – 0,799 termasuk dalam tingkat hubungan yang kuat.Semakin tinggi kecerdasan ruhaniah yang dimiliki oleh anggota KAMMI, maka etos kerja yang dimiliki oleh anggota KAMMI cenderung tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan ruhaniah yang dimiliki oleh anggota KAMMI, maka etos kerja yang dimiliki oleh anggota KAMMI cenderung rendah.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan ruhaniah dapat dianggap menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan etos kerja pada anggota KAMMI. Agama merupakan dimensi transedental yang menjadi tuntunan internal dalam diri seseorang berupa keyakinan terhadap keberadaan Tuhan sehingga dapat memberikan arahan dan motivasi untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan kaidah-kaidah tertentu (Asifudin, 2004). Dimensi transedental tersebut merupakan kerohanian yang akan membuat individu bertindak dan berperilaku berdasarkan rasa iman kepada Allah. Tasmara (2003) membahas tentang pengaruh dan penerapan nilai spiritual agama atau dimensi transedental yang selanjutnya disebut sebagai kecerdasan ruhaniah terhadap pembentukan etos kerja yang positif dalam tempat kerja dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Wahid (2006) mengungkapkan bahwa kecerdasan ruhaniah yang dimiliki individu berhubungan erat dengan bagaimana menghadapi persoalan hidup atau bagaimana menjadi lebih bermakna dalam hidup yang ditentukan oleh hati nurani. Riwanti (2018) mengungkapkan bahwa orang yang cerdas secara ruhaniah akan mampu bekerja dengan baik, jujur, dan ikhlas dalam menjalankan tugasnya. Individu tidak akan membuat suatu pekerjaan atau tindakan yang dapat merugikan orang lain, seperti mengabaikan pekerjaannya atau bekerja dengan tidak jujur dan lain sebagainya. Sedangkan individu dengan kecerdasan ruhaniah tidak berkembang akan sulit untuk bertahan dalam menghadapi tekanan yang membuat frustasi, stres, dan tidak mampu melaksanakan tanggung jawab dalam hidupnya (Tasmara, 2003).

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, sehingga setiap organisasi harus memiliki etos kerja (Sinamo, 2011). Seperti yang diungkapkan Thahir (2014) bahwa orang dengan etos kerja tinggi tidak akan mudah melakukan penyimpangan-penyimpangan dalam pekerjaannya, tidak mudah melalaikan tanggung jawab dan menunjukkan sikap positif dalam bekerja sehingga keutuhan organisasi akan tetap terjaga. Jika suatu organisasi memiliki anggota dengan etos kerja yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan membawa pengaruh buruk bagi organisasi karena anggotanya tidak bekerja dengan kemampuan yang maksimal. Sebaliknya, jika etos kerja yang dimiliki seseorang tinggi maka akan dapat membantu meningkatkan hasil kerja yang optimal baik bagi perusahaan/instansi yang bersangkutan (Jati dkk, 2015).

Adapun hasil kategorisasi etos kerja penelitian ini dari 84 subjek ada 38 anggota KAMMI (45,2%) memiliki tingkat etos kerja tinggi, 46 anggota KAMMI (54,8%) memiliki tingkat etos kerja sedang, dan tidak ada anggota KAMMI yang memiliki tingkat etos kerja rendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat subjek dalam penelitian ini berada dalam kategori tinggi dan sedang, tidak ada anggota KAMMI yang memiliki etos kerja rendah. Secara umum subjek penelitian ini memiliki etos kerja sedang.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R2*) sebesar 0,527 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan ruhaniah memberikan sumbangan sebesar 52,7% terhadap etos kerja, dengan demikian 47,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Misalnya budaya, sosial politik, kondisi lingkungan/geografis, struktur ekonomi, pendidikan, dan motivasi intrinsik (Novliadi, 2009). Selain itu faktor lainnya menurut Yousef (dalam Octarina, 2013) yaitu kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kreativitas selama bekerja, kerja sama serta persaingan di tempat kerja, ketepatan waktu dalam bekerja, keadilan, dan kedermawanan di tempat kerja.

Dari hasil analisis tambahan, diperoleh data t = 0,634 dengan p = 0,613 (p > 0,050), artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara etos kerja pada laki-laki dengan etos kerja pada perempuan. Hal ini karena jenis kelamin hanya merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis melekat pada jenis kelamin tertentu dan berkaitan dengan ciri fisik dan alat reproduksi (Fakih dalam Purnomo, 2014). Pada variabel kecerdasan ruhaniah diperoleh t = 0,078 dengan p = 0,258 (p > 0,050), artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara kecerdasan ruhaniah pada laki-laki dan perempuan.

**KESIMPULAN**

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan ruhaniah dengan etos kerja pada anggota Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia. Sumbangan kecerdasan ruhaniah terhadap etos kerja sebesar 52,7%, dengan demikian 47,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Dari hasil analisis tambahan jika ditinjau dari jenis kelamin, diperoleh tidak ada perbedaan yang signifikan antara etos kerja dan kecerdasan ruhaniah pada laki-laki maupun perempuan.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah bagi anggota KAMMI yang memiliki berbagai tugas dalam organisasi serta selalu dihadapkan dengan berbagai tantangan maupun kesulitan diharapkan dapat mengembangkan kecerdasan ruhaniah dengan baik, seperti optimis dalam mencapai tujuan, mampu mengendalikan diri dan memaafkan kesalahan orang lain, menumbuhkan sikap empati dan saling tolong-menolong, serta menjadikan aktivitas sebagai bagian dari ibadah agar mampu menjalankan berbagai tugas dalam organisasi dengan optimal.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian menggunakan variabel etos kerja atau bertujuan mengembangkan penelitian dengan tema yang sama, sebaiknya dapat memperhatikan faktor lain yang memiliki kemungkinan ikut berpengaruh terhadap etos kerja, seperti kecerdasan emosional, konsep diri, kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan prestasi kerja. Serta diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengambil referensi-referensi yang lebih baru lagi dan memilih subjek yang berbeda untuk mengetahui bagaimana etos kerja yang dimilikinya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agustian, A. G. (2005). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ) Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Arga.

Ancok, J. (1995). *Psikologi Islam, Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Andrismoro, D. (2016). Dilema Aktifis Mahasiswa Atas Perkuliahan (Studi Aktivis Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN SunanKalijaga). Skripsi. Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Asmani, J.M. (2011). *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah*.Yogyakarta: Diva Press.

Asyifudin, A.J. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

As’ari D.K. (2007). Mengenal Mahasiswa dan Seputar Organisasinya. *Penadeni.com* diakses tanggal 13 Februari 2020.

Astarani, Kili. (2011). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Perawat Magang di Rumah Sakit Baptis Kediri. *Jurnal STIKES RS. Baptis Kediri*. Vol. 4, No. 1.

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta :Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi II*. Yogyakarta :Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi II*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.

Azzahra, F. (2017). Pengaruh resiliensi terhadap distress psikologis pada Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5 (1), 80-96.

Bruhn, M. (2009). Relationship Marketing: Management of costumer relationship, 1st edn. New Jersey: Prentice Hall.

Coopersmith, S. (1967). *The antecendents of self-esteem*. San Fransisco : Freemanand company.

Fadillah, Candra. (2010). TingkatPendapatan dan Pengaruhnya terhadapEtos Kerja Guru dalam Mengajar. *Tesis.*Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.

Fajar, S., & Darmawanti, I. (2015). *Psychological Wellbeing* Pada Mahasiswa Aktivis Dakwah Kampus. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(3), 1-13.

Febryanti, Hesti. (2019). Peran Karang Taruna dalam Membangun Civic Disposition untuk Meningkatkan Kreativitas Generasi Muda. *Skripsi*. Bandung : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pasundan.

Gani, J., & Amalia, M. (2015). *Alat analisis data : Aplikasi statistika untuk penelitian bidang ekonomi dan sosial*. Yogyakarta : Andi Offset.

Ginting, D. (2016). *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.

Hadi, S. (2004). *Statistika Jilid Dua*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Hadi, S. (2015). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hamid, Mukhlis A. (2007). Mencari Solusi Pengajaran Sastra. *Jurnal Online*. (6 Oktober 2018).

Hartati. (2004). Hubungan Kecerdasan Ruhaniah dengan Burnout pada Pekerja Sosial Muslim. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Wangsa Manggala.

Husni, I. (2014). Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru Di SMKN 1 Lubuk Sikaping. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 2 (1) 341-831.

Ismail, M. (2017). Analisis Kolaborasi dalam Organisasi Kemahasiswaan di Lingkungan Universitas Maritim Raja Ali Haji. *Skripsi.* Tanjung Pinang : Fakultas Ilmu Sosial dan Politik.

Jati, E.P, dkk. (2015). Analisis Pengaruh Human Relation Dukungan Organisasional dan Workplace Spirituality Terhadap Etos Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keperawatan RS. Mitra Siaga Tegal). *Jurnal Performance.* Vol. 21 (1).

Lubis, S.M. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan di Mawar Baker & Cake Shop. *Skripsi*. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Mulyadi, A. (2008). Islam dan Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Industri Kabupaten Bekasi. *Jurnal Turats*. Vol. 4 (1).

Novliadi, Ferry. (2009). Hubungan antara Organization-Based Self-Esteem dengan Etos Kerja. *Karya Tulis*. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Octarina, A. (2013). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sorolangun. *Jurnal Manajemen*, 1-15.

Oktaviani. (2016). Implementasi Nilai-Nilai Peduli Sosial Dan Tanggung Jawab Pada Supeltas (Sukarelawan Pengatur Lalu Lintas) . *Skripsi Thesis*, 1 - 78.

Probowati, Anna. (2012). Membangun Sikap dan Etos Kerja. *Jurnal Psikologi*. Purworejo: Universitas Muhammadiyah Purworejo.

Purnomo, N.A.S. (2014). Resiliensi pada Pasien Stroke Ringan Ditinjau dari Jenis Kelamin. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2 (2). 241-262.

Qardhawi, Yusuf. (2001). *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.

Riwanti, Dini. (2018). Hubungan Kecerdasan Ruhaniah terhadap Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Pelambuan Banjarmasin. *Skripsi.* Banjarmasin : Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari.

Safitri, R.M. (2017). *Modul Praktikum Analisis Data*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Sarwono, S.W. (2002). *Psikologi Sosial : Individu dan Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Balai Pustaka.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Setyaningrum, D.S. (2018). Hubungan Kecerdasan Ruhaniah dengan Intensi Melakukan Kenakalan Remaja Siswa Kelas XI SMAN 1 Sanden Bantul. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan: Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Shidiq, M. (2003). *KAMMI dan Pergulatan Reformasi. Kiprah Politik Aktivis Dakwah Kampus dalam Perjuangan Demokratisasi di Tengah Gelombang Krisis Nasional Multidimensi*. Solo : Intermedia.

Siagian, P. S. (2002). *Kiat Meninggalkan Produktivitas*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Siagian, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Bumi Aksara.

Sinamo, J.H. (2011). *8 Etos Kerja Profesional. Jakarta* : Institut Mahardika.

Sudarsono, Amin. (2010). *Ijtihad Membangun Basis Gerakan*. Jakarta : Muda Cendekia.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung : Alfabeta.

Sukardewi, Nyoman dkk. (2013). Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Amlapura. *Jurnal Psikologi*. Vol. 4.

Sukoco, G. (2013). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Etos Kerja (Survey Pada Organisasi “Saka Bahari” Kwartir Cabang Kota Yogyakarta Masa Jabatan 2011-2013 dalam Merealisasikan Program Kerja. *Skripsi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Sutrisna, Edy. (2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Syaf, A. (2014). Penurunan Prokrastinasi Akademik Pada Aktivis Mahasiwa Melalui Pelatihan Efikasi Diri. *Naskah Publikasi*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Syahmuharnis dan Harry Sidharta. (2006). *Trancendental Quotient: Kecerdasan Diri Terbaik*. Jakarta: Republika.

Tasmara, T. (2001). *Kecerdasan Ruhaniah (Transcedental Intelligence)*. Jakarta: Gema Insani Pers.

Tasmara, T. (2003). *Kecerdasan Ruhaniah (Transcedental Intelligence)*. Jakarta : Gema Insani Pers.

Tebba, Sudirman. (2003). *Tasawuf Positif*. Jakarta: Prenada Media.

Thahir, A. (2014). *Perilaku Organisasi Buku Ajar Pegangan Dosen di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Deepublish.

Utami, D.A. (2015). Kepercayaan Interpersonal dengan Pemanfaatan dalam Hubungan Persahabatan. *Jurnal Psikologi*. *Vol. 03, No. 01*.

Wahid H, Abdul. (2006). *SQ Nabi, Aplikasi Strategi & Model Kecerdasan Spiritual (SQ) Rasulullah di Masa Kini*. Yogyakarta : Ircisod.

Wijayanto, I. (2000). *Lembaga Mahasiswa Quasi Battle Ground Kelompok Ikhwan dan Proletarian*. Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia.

Zohar, D. dan Marshall, S. (2001). *Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*. Bandung: Mizan.

Zohar, D. dan Marshall. (2007). *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Bandung : Mizan Media Utama.