

BAB IV

PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

a. Sejarah Singkat Berdirinya PT Perkebunan Cinta Manis



Gambar: A.1 Kantor Induk Distrik Cinta Manis

Tahun 1971 dan 1972 diadakannya survei gula oleh Indonesia Sugar Study (ISS) untuk melihat kelayakan pembangunan Pabrik Gula di luar Jawa. Survei serupa juga dilakukan pada tahun 1979 dan 1980 oleh World Bank meliputi lima lokasi termasuk di Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.

Pada tahun 1981 melalui Surat Keputusan Menteri Pertanian No. 688/Kpts/Org/8/1981 tanggal 11 Agustus 1981, didirikan Proyek Pabrik Gula Cinta Manis dan Proyek Pabrik Gula Ketapang. Kaitannya dengan hal ini, PTP XXI-XXII (Persero) yang berkantor pusat di Surabaya mendapatkan tugas untuk melaksanakan pembangunan dua pabrik gula ini. Sejak proyek ini dimulai, kegiatan pembebasan dan pembukaan lahan sudah dimulai. Pada tahun 1982 diadakan pembaruan. Studi lebih terperinci atas survei tahun 1980 bertujuan untuk mendirikan Pabrik Gula.

Peletakan batu pertama pembangunan pabrik gula ini dilakukan pada tanggal 7 Agustus 1982 oleh Gubernur KDH Tk. I Provinsi Sumatera Selatan dan

Pembangunannya dapat diselesaikan tepat waktu dalam bulan Juni 1984. Pada tanggal 17 Juni 1984 dilaksanakan *Performance Test* untuk PG Cinta Manis dan PG Bungamayang dan selanjutnya mulailah dilaksanakan giling komersial.

Melalui Akte Pendirian No. 1 tanggal 1 Maret 1990 kedua PG tersebut berubah status menjadi PT Perkebunan XXXI (Persero) yang berkantor pusat di Jl. Kol. H. Burlian km 9 Palembang Sumatera Selatan. Tahun 1994 PTP XXXI (Persero) bergabung dengan PTP X (Persero) menjadi PTP X-XXXI (Persero). Selanjutnya pada 11 Maret 1996 dilakukan konsolidasi antara PTP X-XXXI (Persero) dengan Ex Proyek pengembangan PTP IX (Persero) di Kabupaten Lahat Sumatera Selatan, ditambah Ex. Proyek pengembangan PTP XXIII (Persero) di Bengkulu, dengan kantor pusat di Jl. Teuku Umar No.300 Bandar Lampung. Sejak bergabung dibawah PTPN VII , Distrik Cinta Manis menjadi salah satu unit penggerak produksi komoditas gula perusahaan bergerak di komoditas: karet, kelapa sawit, teh dan tebu.

b. Letak Geografis

Distrik Cinta Manis merupakan salah 1 dari 27 Distrik milik PTPN VII yang bergerak di bidang Perkebunan dan Pabrik Gula. Dengan total konsesi lahan seluas \pm 20.301,08 Ha yang tersebar di 6 Kecamatan dan 43 Desa, Distrik Cinta Manis telah menjadi salah satu penopang kebutuhan gula di wilayah Sumsel dan juga sumber perekonomian bagi ribuan pekerja dan masyarakat di sekitarnya.



Gambar: B.1 Lokasi Distrik Cinta Manis

Secara administratif Distrik Cinta Manis terletak di Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir (± 75 Km arah Selatan Kota Palembang) Provinsi Sumatera Selatan.

Adapun batas-batas areal Distrik Cinta Manis yaitu:

Utara : Desa Burai & Sejaro Sakti

Selatan : Jln. Raya Tg. Raja – Muara Kuang
: Desa Betung & Desa Lubuk Keliat

Timur : Meranjat, Beti, Tebing Gerinting & Tg. Dayang

Barat : Sentul, Tg. Lalang, Lubuk Bandung & Rengas¹

c. Visi dan Misi PT Perkebunan Cinta Manis Ogan Ilir

Visi : Menjadi perusahaan Agrobisnis dan Agroindustri yang tangguh dan berkarakter global.

Misi :

1. Menjalankan usaha agrobisnis perkebunan dengan komoditas karet, kelapa sawit, teh & tebu
2. Mengembangkan usaha berbasis bisnis inti yang mengarah ke integrasi vertikal
3. Menggunakan teknologi budidaya & proses yang efisien & akrab lingkungan untuk menghasilkan produk berstandar, baik untuk pasar domestik maupun internasional

¹ Dokumentasi lembaga PT Perkebunan Cinta Manis Ogan Ilir

4. Memperhatikan kepentingan *shareholders & stakeholders*, khususnya, pekerja, mitra petani, pemasok, & mitra usaha untuk bersama-sama mewujudkan daya saing guna menumbuh kembangkan perusahaan.

d. Sarana dan Prasarana PT Perkebunan Cinta Manis Ogan Ilir

Beberapa fasilitas telah ada dilingkungan Perkebunan Cinta Manis, dalam penggunaannya selain dapat dimanfaatkan oleh pekerja serta keluarga, juga dapat dimanfaatkan oleh masyarakat sekitar. Fasilitas dan sarana yang tersedia antara lain :

NO	FASILITAS	INDUK	RAYON I/II	RAYON III	RAYON IV	JUMLAH
1	Perumahan					
	- T. 250	1	-	-	-	1
	- T. 200	5	-	-	-	5
	- T. 120	7	1	-	1	9
	- T. 100	60	10	-	8	78
	- T. 50	190	-	30	24	244
	- T. 36	470	45	-	18	533
2	Pendidikan					
	- PAUD	1	-	-	-	1
	- TK	1	-	-	-	1
	- SD	1	-	-	-	1
	- SLTP	1	-	-	-	1
3	Peribadatan					
	- Masjid	1	-	-	-	1
	- Mushollah	3	1	1	1	6
	- Gereja	1	-	-	-	1
4	Puskesbun	1	-	-	-	1
5	Olahraga					
	- Bola Kaki	1	-	-	1	2
	- Volly Ball	8	1	1	1	11
	- Tennis Lap	1	-	-	-	1
6	Kesenian					
	- Band Sacharossa	1	-	-	-	1
	- Gamelan	1	-	-	-	1
	- Kolintang	1	-	-	-	1
	- Rebana	2	-	-	-	2

7	Barak Penebang	-	18	19	14	51
8	Balai Pertemuan	1	-	-	-	1
9	Kantor Pos	1	-	-	-	1
10	BPR	1	-	-	-	1

Sumber : Dokumentasi PT Perkebunan Cinta Manis Ogan Ilir

Sedangkan fasilitas perusahaan meliputi, pelayanan kesehatan dan keluarga berencana, pakaian dan perlengkapan kerja, program pensiun (dana pensiun perkebunan), penyediaan sarana dan prasarana peribadatan, penyediaan sarana dan prasarana olahraga, dan kendaraan dinas.

e. Keadaan Tenaga Pekerja PT Perkebunan Cinta Manis Ogan Ilir

Sebagai seorang pekerja yang merupakan bagian atau elemen yang integral dan urgen dalam sebuah lembaga organisasi formal, maka karyawan diharapkan mampu memotivasi dan mendinamisasikan elemen-elemen yang lain dan Karyawan menduduki posisi sentral dalam suatu organisasi perusahaan. Maka dari itulah diharapkan juga agar karyawan memiliki kemampuan dan pengalaman yang dapat memudahkan dalam melaksanakan perannya dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja.

Untuk mengetahui secara obyektif karyawan Di PT Perkebunan Cinta Manis Ogan Ilir, penulis menggali data dengan melihat dokumentasi yang ada di perusahaan tersebut. Ada empat bidang dalam PT Perkebunan Cinta Manis ini yaitu : administrasi atau kantor jumlah karyawannya 60 orang, bidang tanaman jumlah karyawannya 319 orang, bidang teknik jumlah karyawannya 460 orang, dan pada bidang pengolahan berjumlah 151 orang. Peneliti disini mengambil pada

bidang administrasi atau kantor yang jadi sampel penelitiannya yaitu seluruh karyawan administrasi yang berjumlah 60 orang.

1. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian merupakan tahap awal yang harus dilakukan oleh peneliti sebelum peneliti melaksanakan penelitian di lapangan. Langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti :

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi ini terdiri dari pengurusan surat izin penelitian. Surat izin penelitian ini dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang yang dikeluarkan pada tanggal 15 september 2015 dengan Nomor: In.03/III.I/TL.01/873/2015 yang ditujukan kepada Pimpinan PT Perkebunan Cinta Manis Tanjung Batu Ogan Ilir. Kemudian surat ini mendapat balasan dari Pimpinan PT Perkebunan Cinta Manis Tanjung Batu Ogan Ilir dengan Nomor: D.Cima/J/059/2015 yang dikeluarkan pada tanggal 7 oktober 2015.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur yang dilakukan oleh peneliti berupa penyusunan alat ukur yang akan digunakan dalam pengambilan data penelitian. Alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data mengenai variabel kecerdasan spiritual adalah dengan skala kecerdasan spiritual yang di susun oleh sendiri oleh peneliti dengan mengacu berdasarkan teori Zohar dan Ian Marshall, yakni aspek yang mencakup kemampuan bersikap fleksibel, tingkat kesadaran diri yang tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan untuk

menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, berpikir secara holistik, kecenderungan untuk bertanya mengapa dan bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar, dan menjadi pribadi yang mandiri. Indikator tersebut kemudian dikembangkan menjadi 60 *item* yang terdiri dari 30 *item favorable* dan 30 *item unfavorable*.

Selanjutnya, peneliti juga membuat sendiri alat ukur kedisiplinan yang didasarkan pada teori Singodimedjo yang meliputi, peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, dan peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi. Aspek tersebut dikembangkan menjadi 60 *item* yang terdiri dari 30 *item favorable* dan 30 *item unfavourable*.

B. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dengan menggunakan skala kecerdasan spiritual dan kedisiplinan karyawan yang akan diberikan kepada karyawan Administrasi pada PT Perkebunan Cinta Manis Tanjung Batu Ogan Ilir. Pengambilan data dilakukan dua kali yaitu pertama peneliti melakukan Uji Coba (*Try Out*) terlebih dahulu terhadap kedua skala dan kedua pengambilan data penelitian.

a. Uji Coba Alat Ukur

Setelah disusun instrumen penelitian, langkah selanjutnya adalah mengadakan uji coba (*try out*). Pengukuran validitas ini dengan menggunakan pernyataan, yang sebelumnya sudah dibuat untuk disebarakan pada sampel. Adapun subjek uji coba sebanyak 30 responden yang dilaksanakan pada tanggal 16 Oktober 2015 dan melaksanakan penelitian pada tanggal 19 oktober 2015.

Peneliti melakukan uji coba (*Try Out*) terlebih dahulu terhadap kedua skala tersebut dengan alasan penulis membuat sendiri alat ukur dari kedua variabel, sesuai dengan pendapat Arikunto ada dua jenis alat ukur yang pertama disusun oleh peneliti sendiri dan jenis kedua adalah alat ukur yang sudah terstandar. Jika peneliti menggunakan alat ukur terstandar maka tidak terlalu dituntut untuk mengadakan uji coba, sedangkan peneliti yang menggunakan alat ukur yang disusun sendiri tidak dapat melepaskan diri dari tanggungjawab mencobakan instrumennya agar apabila digunakan untuk pengumpul data alat ukur tersebut sudah layak digunakan.² Penulis mengadakan uji coba juga berdasarkan pada pendapat Suryabrata yang menyatakan bahwa syarat utama uji coba (*try out*) adalah subjek uji coba memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik subjek penelitian, disamping itu kondisi uji coba seperti waktu pelaksanaan, cara pelaksanaan dan penyajian data instrumen pengumpul data penelitian juga harus sama dengan penelitian yang sebenarnya.³ Setelah uji coba selesai, peneliti mulai memeriksa tiap-tiap *item* valid dalam pernyataan, yang akan diberikan pada sampel penelitian.

² Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta, Renika Cipta, 2010, hlm 164

³ Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, Jakarta, Rajawali Press, hlm 55

b. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Berdasarkan data yang diperoleh pada tahap uji coba alat ukur, selanjutnya akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kedua skala dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Seleksi terhadap item-item pada skala dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *regression* yang terdapat pada program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dengan batas koefisien korelasi minimal sebesar 0,30, maka item sudah dianggap memuaskan, valid dan layak digunakan dalam penelitian.⁴ Namun, apabila koefisien tidak mencapai 0,30 maka item dianggap gugur dan tidak dapat digunakan di dalam penelitian.

Dalam melakukan seleksi item, akan sangat mungkin diperoleh koefisien korelasi yang *over estimated*, yaitu perolehan nilai item-total yang lebih tinggi dari yang sebenarnya dikarenakan adanya *overlap* antara skor item dengan skor skala. Semakin sedikit item yang ada di dalam skala, akan semakin besar *overlap* yang akan terjadi. Sebaliknya, semakin banyak jumlah item yang ada di dalam skala, maka akibat yang ditimbulkan oleh *spurious overlap* semakin kecil.⁵ Azwar menyatakan, apabila item yang memiliki indeks daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar dari pada 0,30 jumlahnya melebihi jumlah item yang direncanakan untuk dijadikan skala, maka kita dapat memilih item-item yang memiliki indeks daya diskriminasi tertinggi. Sebaliknya, apabila jumlah item yang

⁴Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2013, hlm. 65

⁵Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi...*, hlm 61-62

lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka kita dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 sehingga jumlah item yang diinginkan dapat tercapai.⁶

Maka setelah dilakukan analisis seleksi terhadap item skala kecerdasan spiritual yang berjumlah 60 item, maka diperoleh 49 item yang memenuhi batas minimum 0,25 dan dianggap valid atau layak digunakan untuk penelitian, sedangkan 11 item yang tersisa tidak mencapai batas minimum 0,25 dan dinyatakan gugur atau tidak layak digunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3
Blue Print Sebaran Skala Kecerdasan Spiritual (SQ)
Try Out

No	Aspek Kecerdasan Spiritual	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1	Kemampuan bersikap fleksibel	1, 19, 37, 55	2*, 20, 38, 56	8
2	Tingkat kesadaran diri yang tinggi	3, 21, 39	4, 22, 40	6
3	Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan	5, 23, 41*	6, 24, 42*	6
4	Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit	7, 25, 43, 57	8, 26, 44*, 58*	8
5	Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai	9, 27, 45	10, 28, 46	6
6	Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu	11, 29, 47	12*, 30, 48	6
7	Berpikir secara holistik	13, 31*, 49, 59	14, 32, 50, 60	8
8	Kecenderungan	15, 33, 51*	16, 34, 52*	6

⁶Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi...*, hlm. 65

	untuk bertanya mengapa dan bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar			
9	Menjadi pribadi yang mandiri	17, 35, 53*	18, 36, 54*	6
	Jumlah	30	30	60

*Keterangan : item yang bertanda : * merupakan item gugur*

Setelah item-item yang gugur tersebut dikeluarkan, maka distribusi sebaran item pada Skala Kecerdasan Spiritual berubah menjadi seperti yang tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Blue Print Sebaran Skala Kecerdasan Spiritual (SQ)
Setelah Try Out

No	Aspek Kecerdasan Spiritual	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1	Kemampuan bersikap fleksibel	1, 19(17), 37(34), 55(45)	20(18), 38(35), 56(46)	7
2	Tingkat kesadaran diri yang tinggi	3(2), 21(19), 39(36)	4(3), 22(20), 40(37)	6
3	Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan	5(4), 23(21)	6(5), 24(22)	4
4	Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit	7(6), 25(23), 43(38), 57(47)	8(7), 26(24)	6
5	Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai	9(8), 27(25), 45(39)	10(9), 28(26), 46(40)	6
6	Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu	11(10), 29(27), 47(41)	30(28), 48(42)	5
7	Berpikir secara holistik	13(11), 49(43), 59(48)	14(12), 32(29), 50(44), 60(49)	7
8	Kecenderungan untuk bertanya mengapa dan	15(13), 33(30)	16(!4), 34(31)	4

	bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar			
9	Menjadi pribadi yang mandiri	17(15), 35(32)	18(16), 36(33)	4
	Jumlah	26	23	49

Keterangan : item yang bertanda () merupakan penomoran yang baru

Begitu pula dengan skala kedisiplinan yang terdiri dari 60 item. Setelah dilakukan seleksi item, maka diperoleh sebanyak 47 item yang memenuhi batas minimum 0,25 dan dianggap valid atau layak digunakan untuk penelitian, sedangkan 13 item yang tersisa tidak mencapai batas minimum 0,25 dan dinyatakan gugur atau tidak layak digunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5
Blue Print Sebaran Skala Kedisiplinan
Try Out

No	Aspek-aspek Kedisiplinan	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1	Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat	1, 9, 17, 25, 33, 41, 49, 55	2*, 10, 18, 26*, 34, 42, 50, 56	16
2	Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan	3, 11, 19, 27*, 35, 43	4, 12, 20, 28, 36, 44	12
3	Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain	5*, 13, 21*, 29*, 37, 45*, 51, 57	6, 14, 22, 30, 38, 46, 52, 58	16
4	Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi	7, 15*, 23, 31, 39, 47, 53, 59	8*, 16, 24*, 32, 40*, 48*, 54, 60*	16

	Jumlah	30	30	60
--	---------------	----	----	----

*Keterangan : item yang bertanda : * merupakan item gugur*

Setelah item-item yang gugur tersebut dikeluarkan, maka distribusi sebaran item pada Skala Kedisiplinan berubah menjadi seperti yang tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Blue Print Sebaran Skala Kedisiplinan
Setelah Try Out

No	Aspek-aspek Kedisiplinan	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1	Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat	1, 9(6), 17(13), 25(19), 33(24), 41(31), 49(37), 55(43)	10(7), 18(14), 34(25), 42(32), 50(38), 56(44)	14
2	Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan	3(2), 11(8), 19(15), 35(26), 43(33)	4(3), 12(9), 20(16), 28(20), 36(27), 44(34)	11
3	Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain	13(10), 37(28), 51(39), 57(45)	6(4), 14(11), 22(17), 30(21), 38(29), 46(35), 52(40), 58(46)	12
4	Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi	7(5), 23(18), 31(22), 39(30), 47(36), 53(41), 59(47)	16(12), 32(23), 54(42)	10
	Jumlah	24	23	47

Keterangan : item yang bertanda () merupakan penomoran yang baru

b. Reliabilitas Skala

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS. Uji reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas.⁷ Uji reliabilitas terhadap Kecerdasan Spiritual dan Kedisiplinan dalam penelitian ini dapat dilihat dari koefisien reliabilitas yang dihitung melalui teknik koefisien *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari skala Kecerdasan Spiritual *Alpha* (α) sebesar 0.950 sedangkan pada skala Kedisiplinan menunjukkan Koefisien Alpha (α) sebesar 0.898. Maka dengan demikian skala kecerdasan spiritual dan kedisiplinan dapat dikatakan reliabel.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian dapat diuraikan mengenai kategorisasi masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan dua macam jenjang kategorisasi variabel penelitian, yaitu kategorisasi berdasarkan perbandingan mean empirik dan mean hipotetik, dan kategorisasi berdasarkan

⁷Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi...*, hlm. 83

model distribusi normal. Kategorisasi berdasarkan perbandingan mean empirik dapat dilakukan dengan melihat langsung deskripsi data penelitian.

Menurut Azwar, harga mean hipotetik dapat dianggap sebagai mean populasi yang diartikan sebagai kategori sedang atau menengah kondisi kelompok subjek pada variabel yang diteliti. Setiap skor mean empirik yang lebih tinggi secara signifikan dari mean hipotetik dapat dianggap sebagai indikator rendahnya kelompok subjek pada variabel yang diteliti⁸. Selengkapnya, perbandingan antara mean empirik dan mean hipotetik untuk variabel kecerdasan spiritual dan kedisiplinan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7
Deskripsi Data Penelitian

Var	Skor X yang diperoleh (empirik)				Skor X yang dimungkinkan (hipotetik)				Kategori
	X Min	X Max	Mean	SD	X Min	X Max	Mean	SD	
Kecerdasan Spiritual	112	189	156,4 7	19, 20	44	176	110	22	ME >MH
Kedisiplinan	120	180	153, 77	13, 44	42	168	105	21	ME>MH

Keterangan:

SD: Standar Deviasi

ME: Mean Empirik

MH: Mean Hipotetik

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa mean empiris Kecerdasan Spiritual dengan Kedisiplinan yang diperoleh subjek lebih tinggi dari mean hipotetiknya, sehingga dapat diartikan bahwa jika Kecerdasan Spiritualnya tinggi, maka Kedisiplinan akan relatif tinggi.

Kemudian berdasarkan deskripsi data penelitian tersebut, peneliti melakukan penggolongan subjek menjadi tiga kategori, yaitu subjek dengan

⁸Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi...*, hlm. 24

kategorisasi rendah, sedang, dan tinggi. Adapun tujuan kategorisasi ini adalah untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur.⁹

a. Kategorisasi Kecerdasan Spiritual

Secara teoritik, skala Kecerdasan Spiritual pada penelitian ini memiliki skor yang bergerak dari 1 sampai dengan 4. Pada skala kecerdasan spiritual, jumlah item yang telah memenuhi Standar validasi adalah sebanyak 44 item sehingga rentang skor respon yang diperoleh adalah antara 44 (44×1) sampai dengan 176 (44×4), dengan mean hipotetik sebesar 110 dan standar deviasi sebesar 22. Sementara pada skala kecerdasan spiritual diperoleh nilai skor empirik yang bergerak pada rentang antara 112 (skor minimum) sampai dengan 189 (skor maksimum), dengan mean empirik sebesar 156,47 dan standar deviasi sebesar 19,20. Berdasarkan data diatas, maka dapat di gambarkan kategorisasi subjek penelitian terhadap skala kecerdasan spiritual sebagai berikut :

Tabel 8
Kategorisasi Skor Skala Kecerdasan Spiritual

Skor	Kategori	N	Persentase
$x \geq 154$	Tinggi	42	70%
$110 \leq x < 154$	Sedang	18	30%
$X < 110$	Rendah	0	0%
Total		60	100%

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui bahwa dari 60 karyawan PT Perkebunan Cinta Manis yang menjadi sampel penelitian terdapat 0 karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang rendah, 18 orang atau 30% karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang sedang, dan 42 orang atau 70% karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi.

⁹Syarifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*,... hlm. 107

b. Kategorisasi Kedisiplinan

Secara teoritik, skala kedisiplinan pada penelitian ini memiliki skor yang bergerak dari 1 sampai dengan 4. Pada skala kedisiplinan jumlah item yang telah memenuhi Standar validasi adalah sebanyak 42 item sehingga rentang skor respon yang diperoleh adalah antara 42 (42×1) sampai dengan 168 (42×4), dengan mean hipotetik sebesar 105 dan standar deviasi sebesar 21. Sementara pada skala kedisiplinan diperoleh nilai skor empirik yang bergerak pada rentang antara 120 (skor minimum) sampai dengan 180 (skor maksimum), dengan mean empirik sebesar 153,78 dan standar deviasi sebesar 13,44. Berdasarkan data diatas, maka dapat di gambarkan kategorisasi subjek penelitian terhadap skala kedisiplinan sebagai berikut :

Tabel 9
Kategorisasi Skor Skala Kedisiplinan

Skor	Kategori	N	Persentase
$x \geq 147$	Tinggi	44	73,3%
$105 \leq x \leq 147$	Sedang	16	26,7%
$X < 105$	Rendah	0	0%
Total		60	100%

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui bahwa dari 60 karyawan PT Perkebunan Cinta Manis yang menjadi sampel penelitian terdapat 0 karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, 16 orang atau 26,7% karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang sedang, dan 44 orang atau 73,3% karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

2. Uji Prasyarat

Sebelum dilakukannya uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, dan uji linieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas sebaran data penelitian, yaitu taraf signifikan lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) berarti data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika taraf signifikan kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka data berdistribusikan tidak normal.¹⁰ Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov Smirnov* pada SPSS 21 *for windows*. Hasil uji normalitas terhadap variabel Kecerdasan Spiritual dengan Kedisiplinan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 10
Deskripsi Hasil Uji Normalitas

Variabel	K-SZ	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Spiritual	0,689	0,730	Berdistribusi Normal
Kedisiplinan	0,703	0,706	Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel deskripsi hasil uji normalitas di atas, maka dapat diterangkan bahwa :

- 1) Hasil uji normalitas terhadap variabel kecerdasan spiritual diperoleh nilai K-SZ sebesar 0,689 dan memiliki nilai Signifikan = 0,730. Berdasarkan data tersebut, maka dapat dikatakan bahwa $p = 0,730 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa data variabel kecerdasan spiritual berdistribusi normal.
- 2) Hasil uji normalitas terhadap variabel kedisiplinan diperoleh nilai K-SZ sebesar 0,703 dan memiliki nilai Signifikan = 0,706 seperti yang telah dijelaskan di atas, jika $p > 0,05$ dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi

¹⁰ Marselius Sampe Tondok Dan Muhaimin, *Modul Praktikum Aplikasi Computer: SPSS*, Palembang, Tidak Diterbitkan, 2006, hlm 73

normal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data variabel kedisiplinan berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas ini dilakukan pada kedua variabel, yaitu variabel kecerdasan spiritual dan kedisiplinan. Kaidah uji yang digunakan adalah “Jika $p < 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas (X) dan Variabel tergantung (Y) dinyatakan linier. Sebaliknya jika $p > 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y) dinyatakan tidak linier.”¹¹ Hasil uji linieritas antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11
Deskripsi Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig	Keterangan
Kecerdasan Spiritual > < Kedisiplinan	78.552	0,000	Linier

Berdasarkan tabel deskripsi hasil uji linieritas di atas maka diketahui bahwa nilai signifikansi (p) = 0,000, menunjukkan bahwa $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan spiritual dengan kedisiplinan berkorelasi linier.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis tipe penelitian ini dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya hubungan variabel X (Kecerdasan Spiritual) terhadap variabel Y (Kedisiplinan). Perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *regresi sederhana (simple regression)* dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 *for windows*. Kaidah yang digunakan dalam uji hipotesis adalah nilai taraf signifikan

¹¹Marselius Sampe Tondok Dan Muhaimin, *Modul Praktikum Aplikasi..* hlm. 74

0,01. Jika $p < 0,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan implikasi terhadap hipotesis sangat signifikan. Pada taraf signifikansi 0,05 di mana $p \leq 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima dengan implikasi terhadap hipotesis adalah signifikan. Sedangkan pada taraf signifikansi $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan implikasi terhadap hipotesis tidak signifikan.¹² Hasil uji hipotesis antara dua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12
Deskripsi Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	R Square	Sig. (p)	Keterangan
Kecerdasan Spiritual >< Kedisiplinan	0,758	0,575	0,000	Sangat Signifikan

Berdasarkan tabel deskripsi hasil uji hipotesis di atas, maka diketahui bahwa koefisien korelasi antara kecerdasan spiritual dan kedisiplinan karyawan adalah sebesar 0,758. Angka ini menunjukkan bahwa antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi,¹³ maka kecerdasan spiritual memiliki hubungan atau korelasi yang tinggi dengan kedisiplinan karyawan. Nilai $(p) = 0,000$ dimana $p < 0,01$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Spiritual dan Kedisiplinan Sangat Signifikan. Sedangkan nilai R Square sebesar 57,5% artinya persentase sumbangan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan spiritual dengan kedisiplinan pada Karyawan PT Perkebunan Cinta Manis Tanjung Batu Ogan Ilir. Jadi, hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kedisiplinan dapat

¹²Sawi Sujarwo, Diktat Statiska Psikologi, Palembang, Tidak Diterbitkan, 2010, hlm. 33

¹³ Prof. Drs Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2003, hlm 180

diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti.

D. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan analisis *simple regression* yang digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel penelitian, yaitu variabel kecerdasan spiritual dengan variabel kedisiplinan karyawan pada karyawan PT Perkebunan Cinta Manis Tanjung Batu Ogan Ilir bagian Administrasi atau kantor. Berdasarkan hasil uji hipotesis, tampak ada hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kedisiplinan karyawan pada PT Perkebunan Cinta Manis Tanjung Batu Ogan Ilir. Hal ini dapat diketahui dari analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,758 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 atau $p < 0,01$. Sehingga dapat diketahui bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kedisiplinan karyawan pada PT Perkebunan Cinta Manis Tanjung Batu Ogan Ilir.

Dari hasil yang diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,758 atau 7,58 % bahwa kecerdasan spiritual memberikan sumbangsih sebesar 7,58 % dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan dan sisanya 21 % di pengaruhi oleh faktor lain. Semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan tersebut, sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang relatif rendah maka akan cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah.

Ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Melina Sari mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam Jurusan Psikologi Islam IAIN Raden

Fatah Palembang pada tahun 2013 yang berjudul “ *Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Perilaku Prososial Pada Santriwati Pondok Pesantren Putri Azzahra 13 Ulu Palembang*”. Hasil penelitian ini menunjukkan $r=0,717$ dan $p=0,000 < 0,05$ maka hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kecerdasan Spiritual dengan Perilaku Prososial Pada Santriwati Pondok Pesantren Putri Azzahra 13 Ulu Palembang.¹⁴

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Sara Hennessy mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Unggul pada tahun 2011 yang berjudul “*Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Di Jakarta Pusat*”. Hasil penelitian ini menunjukkan $r=0,516$ dan $p=0,000 < 0,05$ maka hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Di Jakarta Pusat.¹⁵

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.¹⁶ Seperti hal yang diatas, disiplin pada karyawan PT Perkebunan Cinta Manis ini telah berjalan dengan baik seperti persentase yang diperoleh dalam kategori yang tinggi, 73,3% ini berarti disiplin karyawannya

¹⁴ Melina Sari, *Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Perilaku Prososial Pada Santriwati Pondok Pesantren Putri Azzahra 13 Ulu Palembang*, Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam Negeri IAIN Raden Fatah Palembang, 2013

¹⁵ Sara Hennessy, *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Di Jakarta Pusat*, Fakultas Psikologi Universitas Unggul, 2011

¹⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana, 2009, hlm 86

sudah baik, karena perusahaan telah menjalankan peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan apabila ada karyawan yang melanggar peraturan tersebut maka perusahaan akan memberikan *punishment*. Disiplin sesungguhnya adalah proses melatih pikiran dari karakter individu secara bertahap sehingga menjadi seseorang yang memiliki kontrol diri dan berguna bagi masyarakat. Orang yang memahami hal ini menyadari bahwa proses kedisiplinan adalah proses yang berjalan seiring dengan waktu dan memerlukan pengulangan serta pematangan kesadaran sejak dini dari kedua pihak, yakni individu itu sendiri.¹⁷ Hasibuan mengatakan disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.¹⁸ Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah menjalankan peraturan perusahaan dengan baik sehingga kedisiplinan karyawan diperusahaan tersebut tinggi, karena apabila ada karyawan yang melanggar peraturan tersebut, perusahaan akan memberikan *punishment* kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan, hal ini juga sesuai dengan pendapat Hasibuan diatas yang menjelaskan disiplin kerja itu merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur serta tekun dengan tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan.

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih

¹⁷ Ariesandi S. *Rahasia Mendidik Anak Agar Sukses Dan Bahagia...*, hlm 231

¹⁸ Syamsul Ma'arif, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*, Bogor, IPB Press, 2012, hlm 95

bermakna dibandingkan dengan yang lain. Kecerdasan spiritual atau disebut juga dengan SQ itu landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif.¹⁹ Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu menynergikan IQ, EQ, dan SQ secara komprehensif.²⁰ Pada dasarnya kecerdasan spiritual SQ kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yakni yang menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Kecerdasan spiritual memberikan rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman cinta, serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasnya.²¹ Dari penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual pada perusahaan ini dapat dikatakan cerdas dan baik ini terlihat juga pada fasilitas sarana prasarana pendukung yang dimiliki oleh perusahaan sudah memadai dan mendukung aktivitas kecerdasan spiritualnya dalam konteks beribadah seperti adanya masjid, mushollah yang disediakan perusahaan, perusahaan juga mengadakan *istigosah* setiap 6 bulan sekali yaitu setiap musim giling.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawan PT Perkebunan Cinta Manis Ogan Ilir menurut hasil penelitian menunjukkan bahwa yang tertinggi berada pada kategori tinggi dengan perolehan presentase sebesar 70% atau 42 orang, artinya sebagian besar karyawan PT Perkebunan Cinta Manis Ogan Ilir mempunyai kecerdasan

¹⁹ Danah Zohar dan Ian Marshall, *Kecerdasan Spiritual SQ*, Bandung, PT Mizan Pustaka, 2000, hlm 4

²⁰ Ary Ginanjar Agustian, *ESQ Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (The ESQ WAY 165)*, Jakarta, Arga, 2005, hlm 47

²¹ Amir Tengku Ramly, *Pumping Talent*, Jakarta, Pusat Inti, 2004, hlm 28

spiritual dengan mampu bersikap fleksibel, tingkat kesadaran yang tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, berpikir secara holistik, dan kecenderungan untuk bertanya mengapa dan bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar, selain itu perusahaan juga menerapkan sistem yang baik pada spiritual karyawan seperti halnya *istigosah* yang sudah diterapkan setiap enam bulan sekali, kemudian pada kategori sedang diperoleh sebesar 30%, ini artinya hanya 30 % atau 18 karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang sedang, hal ini menunjukkan bahwa 18 karyawan ini sudah bisa mengaplikasikan aspek-aspek kecerdasan spiritual seperti hal yang dikemukakan penulis diatas, hanya saja perlu meningkatkan dan menonjolkan lagi aspek kecenderungan untuk bertanya mengapa dan bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar, dan aspek menjadi pribadi yang mandiri, sedangkan pada kategori rendah yaitu sebesar 0% pada kategori rendah yang berarti tidak ada karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang rendah, karena perusahaan sudah memberikan fasilitas yang baik guna membangun kecerdasan spiritual yang baik, seperti didukungnya dengan fasilitas masjid, dan mushollah dan didukung dengan adanya peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat, peraturan tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, dan peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh

dilakukan oleh pegawai.²² Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan PT Perkebunan Cinta Manis Ogan Ilir tinggi.

Kemudian berdasarkan data yang sudah diperoleh bahwa kedisiplinan yang dimiliki karyawan PT Perkebunan Cinta Manis Ogan Ilir menurut hasil penelitian menunjukkan bahwa yang tertinggi berada pada kategori tinggi dengan perolehan presentase sebesar 73,3% atau 44 orang, ini berarti perusahaan sudah menerapkan peraturan yang baik kepada karyawan khususnya bidang administrasi, yang sudah dilengkapi juga fasilitas, sarana dan prasarana yang baik, dan bila dihubungkan dengan aspek-aspek yang dikemukakan penulis diatas, karyawan bidang administrasi sudah bisa menerapkan sistem dan peraturan yang ada didalam perusahaan tersebut, serta pimpinan juga memberikan perhatian kepada karyawannya, kemudian pada kategori sedang diperoleh sebesar 26,7% atau 16 orang, ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang suka melanggar aturan atau bisa dikatakan tidak disiplin terhadap waktu karena kesibukan masing-masing, sedangkan pada kategori rendah yaitu sebesar 0%, ini berarti tidak ada karyawan yang memiliki kedisiplinan yang rendah karena perusahaan sudah menjalankan peraturannya dengan baik, dan apabila ada yang melanggar peraturan tersebut akan diberikan *punishment* atau hukuman. Dengan demikian, tingkat kedisiplinan karyawan pada PT Perkebunan Cinta Manis baik, dan bisa dikatakan tinggi. Berdasarkan uraian di atas bahwa kecerdasan spiritual memiliki peranan penting dalam menumbuhkan dan membentuk kedisiplinan karyawan PT Perkebunan Cinta Manis Ogan Ilir. Berdasarkan hasil korelasi tersebut maka

²² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana, 2012, hlm 94

hipotesis pada penelitian ini terbukti yaitu ada hubungan antara Kecerdasan Spiritual dengan Kedisiplinan pada PT Perkebunan Cinta Manis Ogan Ilir.

Dalam ajaran Islam banyak ayat Alquran dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An Nisa ayat 59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ ط ۗ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya, *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*

Hal ini juga dijelaskan dalam surat Al-Ashar ayat 3:

اِلَّا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا وَعَمِلُوا الصّٰلِحٰتِ وَتَوٰصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوٰصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya, *kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.*

Selayaknya manusia yang tidak sempurna, penelitian ini memiliki kelemahan. Adapun kelemahan dari penelitian ini adalah jumlah subjek penelitian yang sedikit. Selanjutnya, subjek penelitian juga memiliki berbagai kesibukan dalam bekerja pada saat penelitian berlangsung, sehingga dalam tahap penyebaran skala menjadi terhambat karena kesibukan kerja karyawan, maka dari itu peneliti meninggalkan skala pada bagian umum perusahaan, kemudian koordinator yang menyebarkan skala penelitian tersebut dan menjelaskan petunjuk pengisian skala.

Sulitnya menemui subjek yang diteliti, karena subjek begitu banyak kesibukan lain di kantor dan lain sebagainya. Hal ini mengakibatkan saat penelitian dilaksanakan subjek penelitian tidak dapat ditempatkan dalam satu ruangan untuk mengisi instrumen pengumpulan data yang telah disediakan secara serentak dan peneliti kesulitan dalam mengumpulkan data kembali. Selain itu, kelemahan dalam penelitian ini adalah tidak dilakukannya penelitian ulang seperti wawancara beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi lebih lanjut, sehingga data yang diperoleh hanya berdasarkan dari skala yang disebar.