

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komitmen organisasional menjadi hal penting pada sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidupnya, apapun bentuk organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Robbins (1996) dalam Armansyah (2002) menyatakan bahwa komitmen organisasional dibutuhkan guna menunjukkan adanya rasa memiliki dan rasa tanggung jawab karyawan pada perusahaan, dimana dengan adanya rasa memiliki mendorong seseorang untuk tercapainya kesuksesan tujuan organisasi, serta akan mampu membuat suatu keadaan yang menyebabkan seorang karyawan lebih memihak pada organisasinya dan tetap untuk berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, serta akan menunjukkan seberapa tinggi hasrat karyawan pada organisasi itu untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Komitmen organisasional karyawan ditandai dengan adanya (a) keyakinan yang kuat dalam dan penerimaan tujuan organisasi dan nilai-nilai, (b) kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan (c) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Mowday *et al.*, 1982) dalam Armansyah (2002), sehingga perusahaan selalu mencari pekerja-pekerja yang berkomitmen tinggi untuk mencapai tujuan mereka.

Salah satu komitmen organisasional yang penting dalam upaya mencapai tujuannya untuk tetap mampu bersaing secara kompetitif yakni komitmen afektif organisasional. Komitmen afektif menurut Meyer dan Allen (1984) dalam Armansyah (2002), merupakan suatu keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan yang disebabkan oleh identifikasi diri dan kepercayaan karyawan pada tujuan perusahaan yang ditunjukkan dengan kerja keras yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati peranannya dalam organisasi. Menurut Schultz dan Schultz (2002) dalam Armansyah (2002), komitmen afektif disebut juga dengan

attitudinal commitment (komitmen sebagai sikap), yaitu keadaan saat individu mempertimbangkan sejauhmana nilai dan tujuannya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Individu dengan tipe komitmen ini akan mengidentifikasi dirinya dengan nilai dan tujuan organisasi, dan ingin mempertahankan keanggotaannya. Menurut Meyer dan Allen (1997) dalam Armansyah (2002), komitmen afektif akan mampu mengukur sejauhmana seorang karyawan merasa terlibat di dalam pekerjaannya, serta menikmati dirinya menjadi bagian dari perusahaan, serta mengukur loyalitasnya untuk tetap bertahan yang ditunjukkan dengan perilaku positif yang ditunjukkannya dengan mereka jarang terlambat datang ke tempat kerja, memiliki tingkat absensi yang rendah, produktivitas yang tinggi, serta berusaha menampilkan kinerja yang terbaik sehingga dapat menurunkan *turnover*, mengurangi retensi dan absensi, selalu ingin mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di organisasi tempatnya bekerja.

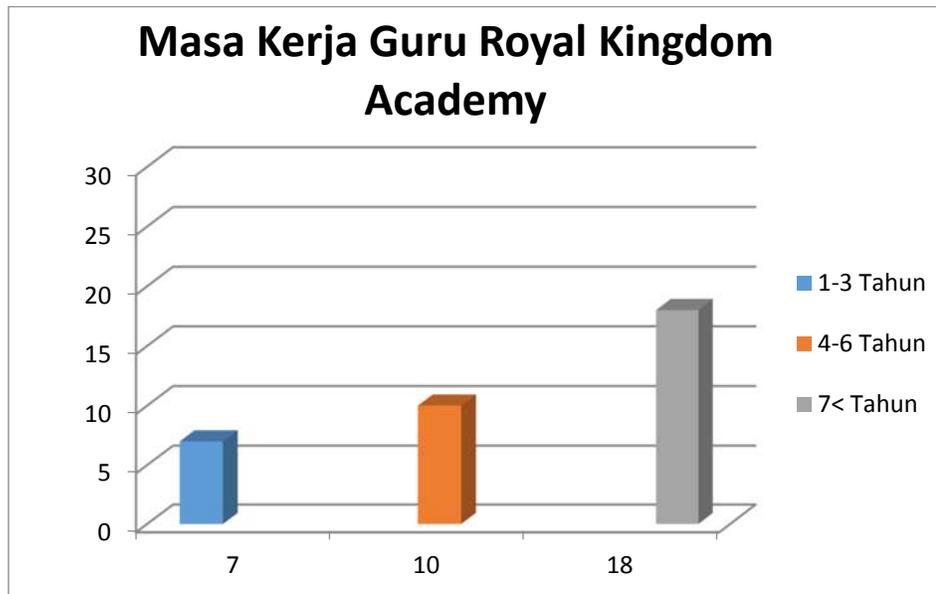
Menurut Su-Yung Fu (2000), Morris dan Sherman (1981) dalam Almutairi (2013), Komitmen afektif organisasional karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya melalui perilaku dan kepemimpinan. Sementara menurut Mowday *et al.* (1982) dalam Armansyah (2002) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif terhadap organisasi dibagi menjadi empat karakteristik, yaitu (a) Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, nilai-nilai kepercayaan, dan kepribadian; (b) Karakteristik yang berkaitan dengan peran, meliputi lingkup jabatan, tantangan, konflik peran, ketidakjelasan peran, kehendak sendiri, dan pengorbanan; (c) Karakteristik struktural, yang meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, tingkat kontrol, sentralisasi kekuasaan, dan kebijakan pimpinan organisasi, dan (d) Pengalaman kerja, meliputi pekerjaan, pengawasan, kelompok kerja (tim), upah (bonus), keterandalan organisasi, dan kepuasan kerja. Hal senada juga diungkapkan oleh Steers (dalam Sjabadhyni, 2001) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif terhadap organisasi, yaitu (1) Karakteristik pribadi, meliputi kebutuhan

berprestasi dan masa kerja, (2) Karakteristik pekerjaan meliputi umpan balik dari pimpinan dan rekan kerja, identitas tugas, dan kesempatan untuk berinteraksi, dan (3) Pengalaman kerja, meliputi keterhandalan perusahaan, perasaan dipentingkan oleh perusahaan, kepuasan terhadap organisasi, adanya rekan kerja yang memiliki sikap positif terhadap organisasi, serta adanya manajemen partisipatif dalam organisasi.

Menurut Meyer, Allen, dan Smith dalam Fred Luthans (2008) bahwa ada tiga aspek komitmen yaitu : *Affective commitment*, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri. *Continuance commitment*, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi. *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Berdasarkan teori tersebut, peneliti akan meneliti secara khusus kepada komitmen afektif oleh karena terdapat fenomena komitmen yang memiliki keterikatan emosional. Salah satu sekolah yang memiliki guru dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi adalah di Royal Kingdom Academy yang bertempat di Teluk Betung, Bandar Lampung. Berdiri sejak tahun 2011, Royal Kingdom Academy merupakan organisasi pendidikan yang berfokus kepada pendidikan *semi-homeschooling* dan pembangunan karakter bangsa. Terdapat 35 guru aktif yang mengajar pada sekolah Royal Kingdom Academy dan salah satu indikator untuk menunjukkan bahwa guru-guru berkomitmen adalah dengan masa kerja.

Kingkin (2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara masa kerja dengan komitmen afektif karyawan. Semakin tinggi masa kerja maka makin tinggi pula komitmen afektif, sebaliknya makin rendah masa kerja maka makin rendah komitmen afektif.



Gambar 1.1 Masa Kerja Guru Royal Kingdom Academy

Penjelasan mengenai karakteristik tersebut terbukti dengan apa yang terjadi pada sekolah Royal Kingdom Academy Bandar Lampung. Data pada Gambar 1.1 diatas merupakan jumlah dari 35 guru aktif di sekolah Royal Kingdom Academy. Data membuktikan bahwa 18 dari 35 atau 51% dari guru aktif merupakan guru yang sudah mempertahankan jabatan sebagai guru dan sudah mempunyai masa kerja lebih dari 7 tahun di sekolah Royal Kingdom Academy.

Karakteristik masa kerja dari komitmen afektif yang terjadi di Royal Kingdom Academy. Selain itu, ada beberapa hal lain yang dilakukan guru-guru yang dapat menunjukkan komitmen afektif. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pimpinan sekolah (26 Juli 2019, pukul 14:00 WIB) setiap hari, guru-guru selalu mengadakan doa dan briefing bersama pimpinan sekolah 15 menit sebelum memulai mengajar setiap pagi, dan makan siang bersama saat berada dilingkungan kerja. Pada saat hari-hari libur, guru-guru juga memilih untuk berekreasi bersama diluar kegiatan wajib Royal Kingdom Academy.

Salah satu variabel yang diduga mempengaruhi komitmen afektif adalah *workplace spirituality* atau dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai spiritualitas tempat kerja. Meskipun spiritualitas adalah ide yang relatif baru di tempat kerja, itu tentu bukan ide baru di tempat lain dalam pengalaman manusia. Semua tradisi keagamaan besar pada tingkat tertentu mendorong kehidupan kontemplatif, di mana pencarian makna dan tujuan adalah yang utama dan tujuan hidup dalam harmoni dengan yang lain adalah fundamental. Dengan demikian, bahasa gerakan spiritualitas yang muncul di tempat kerja didasarkan pada citra tradisional religius: menyelesaikan transformasi pribadi, menemukan kembali diri, memulai perjalanan pribadi, memiliki visi utopis, dan mengalami pembaruan. Ini adalah gambar-gambar yang akrab di kalangan agama tetapi tidak umum dalam organisasi klasik dan teori manajemen, seperti yang diartikulasikan oleh Weber (1947) dan Taylor (1947) dalam Ashmos dan Duchon (2000). Dalam perspektif mereka, manajer dipandang sebagai instrumen impersonal untuk mencapai tujuan material, dan mereka diharapkan untuk mengontrol pekerja. Dalam model manajemen birokrasi dan ilmiah di tempat kerja, rasionalitas dan legalitas memberikan batasan bagi perilaku tempat kerja. Menurut Ackers dan Preston (1997) dalam Ashmos dan Duchon (2000), manajer dan karyawan lain diharapkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka tanpa melibatkan diri esensial mereka, tampaknya mencerminkan kemenangan global kesadaran rasional dan ilmiah. Dimensi spiritual manusia - dimensi yang berkaitan dengan menemukan dan mengekspresikan makna dan tujuan serta hidup dalam hubungan dengan orang lain dan dengan sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri - belum diterima di tempat kerja. Menurut Labbs (1995) dalam Ashmos dan Duchon (2000) spiritualitas adalah bagian penting dari kita masing-masing, tetapi ini bukan sesuatu yang perusahaan tradisional telah izinkan pengusaha untuk mengekspresikannya di tempat kerja.

Wheatley (1992) dan Zohar (1997) dalam Ashmos dan Duchon (2000) menyatakan bahwa pencarian makna di tempat kerja kadang-kadang mengekspresikan dirinya,

misalnya, dalam tradisi hubungan manusia teori manajemen, tetapi gagasan yang lebih terlihat tentang spiritualitas perusahaan dapat membentuk organisasi milenium baru. Namun, menurut Hackman dan Oldham (1975) dalam Ashmos dan Duchon (2000), spiritualitas di tempat kerja, terlepas dari gambaran religius, bukan tentang agama atau pertobatan, atau tentang membuat orang menerima sistem kepercayaan tertentu, melainkan tentang karyawan yang memahami diri mereka sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan makanan spiritual di tempat kerja, yaitu tentang mengalami rasa tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka di luar jenis makna yang ditemukan, misalnya, dalam literatur desain pekerjaan, yang menekankan menemukan makna dalam kinerja tugas. Spiritualitas juga tentang orang yang mengalami rasa keterhubungan satu sama lain dan dengan komunitas tempat kerja mereka.

Milliman (2003) membagi dimensi *workplace spirituality* menjadi tiga bagian. Masing-masing mewakili tiga level dari *workplace spirituality*, yakni *individual level*, *group level*, dan *organizational level*. *Meaningful work* (Pekerjaan yang bermakna) mewakili level individu. Hal ini merupakan aspek fundamental dari *workplace spirituality* yang mana terdiri dari kemampuan untuk merasakan makna terdalam serta tujuan dari suatu pekerjaan. Dimensi ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari pada tingkatan individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan juga kehidupan orang lain. Bagaimanapun juga, spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang, tetapi juga tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup seseorang dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dan memberikan kontribusi bagi orang lain.

Sense of community (rasa memiliki komunitas) mewakili level kelompok. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok didalam organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi dan pengayoman.

Alignment with organizational value (kesederajatan nilai dengan organisasi) ini mewakili level organisasi. Dimensi ini merupakan penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan dari organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada tujuan pribadi dan seseorang harus memberikan kontribusi terbaiknya untuk organisasi. Keselarasan juga berarti bahwa individu percaya bahwa manajer dan karyawan dalam organisasi mereka memiliki nilai-nilai yang sesuai, memiliki hati nurani yang kuat, dan konsisten tentang kesejahteraan karyawan dan komunitasnya.

Menurut Fox (1994) dalam Ashmos dan Duchon (2000) spiritualitas di tempat kerja harus diawali dengan pengakuan bahwa setiap orang memiliki suatu kehidupan pribadi (*inner*) dan kehidupan luar (*outer*), dan bahwa pengembangan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan kehidupan luar yang lebih bermakna dan lebih produktif. Pengakuan terhadap spiritualitas di tempat kerja berarti memandang tempat kerja sebagai suatu tempat yang dihuni oleh orang-orang yang memiliki pikiran (akal) dan semangat, dan meyakini bahwa pengembangan semangat adalah sama pentingnya dengan pengembangan pikiran. Spiritualitas di tempat kerja meliputi usaha-usaha untuk menemukan tujuan hidup yang sangat penting, mengembangkan hubungan kemitraan kerja yang sangat kuat, dan mempertahankan kekonsistenan antara keyakinan inti pegawai dengan nilai-nilai organisasi.

Hal ini terbukti dengan kegiatan spiritualitas yang dijalankan pada sekolah Royal Kingdom Academy. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada tanggal 22 sampai 26 Juli 2019, terdapat aktifitas yang membangun kebutuhan spiritual guru-guru

diantaranya: Berdoa bersama setiap pagi sebelum memulai aktifitas mengajar kepada murid, pimpinan sekolah menyediakan waktu bagi guru untuk konsultasi dan memberikan solusi kepada masalah apa pun yang dikeluhkan oleh guru, memberi waktu bebas untuk guru beribadah, mengadakan meeting mingguan dengan pimpinan sekolah dan membahas Firman Tuhan (Alkitab), mengadakan ibadah mingguan pada hari Jumat (*Chapel*) bersama seluruh murid sekolah dan staff Royal Kingdom Academy.

Akan tetapi, spiritualitas tempat kerja tidak dapat mempengaruhi komitmen afektif guru secara langsung. Karena sebelum munculnya komitmen afektif kepada organisasi, terdapat kepuasan kerja terlebih dahulu yang lalu memunculkan komitmen kepada organisasi. Kepuasan kerja dapat muncul karena beberapa hal. Salah satunya adalah komunitas kekeluargaan. Jika hal tersebut dapat dipenuhi maka akan terjadi keterikatan emosional antara guru dengan rekan kerja dan akan menghasilkan kepuasan kerja oleh guru, oleh karena itu maka guru akan berkomitmen. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Singosurandono (2018) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin meningkatkan pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Robbins (2003:91) adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Robbins (2003 : 102) berpendapat bahwa fungsi kepuasan kerja sangat penting. Para manajer harus peduli akan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam organisasi mereka, karena beberapa alasan, diantaranya karyawan yang tidak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri, karyawan yang terpuaskan mempunyai kesempatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang, kepuasan pada pekerjaan dibawa ke kehidupan karyawan diluar pekerjaan, dan karyawan bangga dan akan bercerita tentang citra baik organisasi;

Herzberg dalam As'ad (2000 : 108) yang mengemukakan teori dua faktor (*two factor theory*) dimana membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya terbagi dalam dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau *motivator factor* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factor*. *Satisfiers factor* atau faktor motivasi ialah faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja yang terdiri dari karakteristik pekerjaan, prestasi kerja, peluang untuk berkembang, tanggung jawab, kemampuan dan pengakuan/penghargaan. Sedangkan *dissatisfiers* atau *hygiene factor* ialah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja yang terdiri dari mutu hubungan antar pribadi, mutu supervisi, prosedur organisasi, pengawasan kerja, kondisi kerja, gaji / upah dan jaminan kerja. Herzberg dalam Kreitner dan Kinichi (2003 : 263) menyatakan bahwa untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan tidak hanya sekedar dengan memberikan gaji yang baik dan kondisi kerja yang baik, tetapi diperlukan adanya suatu pekerjaan yang beragam, yang menawarkan kesempatan individu untuk berprestasi, adanya pengakuan, tanggung jawab, rangsangan dan kemajuan. Dimana seorang karyawan yang diawasi dengan baik, mendapat gaji yang baik dan adanya kondisi kerja yang baik tetapi jika tugas yang diberikan kepadanya cenderung membosankan tidak menantang, sedikit ada peluang untuk kemajuan, maka hal ini pada akhirnya lama kelamaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan pada karyawan.

Penjelasan mengenai definisi tersebut terbukti dengan apa yang terjadi pada sekolah Royal Kingdom Academy Bandar Lampung. Berdasarkan wawancara yang dilakukan (26 Juli 2019, pukul 14:00 WIB) bersama pimpinan sekolah dinyatakan bahwa setiap guru Royal Kingdom Academy selalu datang sesuai dengan standard dan jadwal sekolah dan tidak pernah terdapat keluhan dari orang tua murid kepada pihak guru dalam setiap meeting orang tua murid. Kepuasan kerja terbukti nyata dengan masa kerja guru yang sudah cukup lama. Selain itu, ada *sense of belonging* (rasa memiliki) yang kuat pada guru-guru yang telah dibuktikan dengan cara mereka menjaga kebersihan lingkungan sekolah bersama tanpa harus menunggu perintah dari kepala

sekolah dan pimpinan sekolah selalu menerima gagasan-gagasan ide dan masukan yang membangun dari pihak guru-guru.

Dari uraian tersebut, peneliti ingin mendapatkan gambaran yang lebih mendalam dan membahasnya secara lebih rinci variable ini yaitu spiritualitas tempat kerja seberapa besar pengaruhnya terhadap komitmen afektif dan kepuasan kerja guru. Dengan itu penulis tertarik untuk mengangkat sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA GURU SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI ROYAL KINGDOM ACADEMY”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Spiritualitas Tempat Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif?
2. Apakah Spiritualitas Tempat Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif?
4. Apakah Kepuasan Kerja memediasi Spiritualitas Tempat Kerja dengan Komitmen Afektif?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah tiga puluh lima (35) guru tetap yang mengajar di sekolah Royal Kingdom Academy Bandar Lampung. Guru pada kelas PAUD, SD kelas 1-6, SMP 1-3, SMA 1-3, guru olahraga dan guru bimbil.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Spiritualitas Tempat Kerja, Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja di sekolah Royal Kingdom Academy Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di sekolah Royal Kingdom Academy Bandar Lampung. Beralamat di Jln Laksamana Malahayati, Komplek Ruko No. 4-9, Teluk Betung, Bandar Lampung, Indonesia.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan July 2019 sampai dengan Agustus 2019.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) terhadap komitmen afektif guru di sekolah Royal Kingdom Academy Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Royal kingdom Academy Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif guru di sekolah Royal Kingdom Academy Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui secara empiris mediasi dan pengaruh kepuasan kerja dengan Spiritualitas Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) terhadap komitmen afektif guru di sekolah Royal Kingdom Academy Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian untuk menyelesaikan pendidikan saya di jenjang Sarjana dan menambah pengetahuan dan pemahan peneliti yang berhubungan dengan Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi dan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan peneliti, serta melatih diri dalam berpikir logis, sistematis dan ilmiah.

1.5.2 Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan akan hal – hal yang dapat mempertahankan Komitmen Afektif guru pada sekolah Royal Kingdom Academy.

1.5.3 Manfaat Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah pembukuan karya ilmiah bagi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung khususnya tentang Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi.

1.5.4 Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan dasar bahan pembanding untuk penyusun skripsi khususnya tentang Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang pengertian Spiritualitas Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*), ruang lingkup Spiritualitas Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*), tujuan Spiritualitas Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*), indikator Spiritualitas Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*), pengertian Komitmen Afektif, Pengertian Kepuasan Kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, penjelasan mengenai sekolah Royal Kingdom Academy, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan metode penelitian, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operational, uji validitas dan reliabilitas instrument, uji asumsi klasik, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data penelitian, hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan, saran, dan penutup.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN