

ABSTRAK

Pencarian atas spiritualitas adalah salah satu *megatrend* terbesar di masa ini dimana diyakini bahwa *trend* spiritualitas yang kini marak akan tetap menjadi *megatrend* dalam beberapa tahun mendatang yang tidak hanya melanda individu, namun juga pada tingkat institusi atau organisasi. Perusahaan kini berlomba-lomba untuk menerapkan spiritualitas di tempat kerja mereka. Hal ini dikarenakan penerapan spiritualitas di tempat kerja diyakini berpengaruh pada meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* serta menurunkan tingkat keinginan keluar. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari spiritualitas di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dan keinginan keluar karyawan Bank Syariah di Kota Bandung. Sampel yang diambil adalah 118 karyawan dari beberapa Bank Syariah terkemuka di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode uji regresi sederhana dengan penyebaran kuesioner memakai Skala Likert. Dari dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, seluruh hipotesis didukung, yaitu: spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* serta spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar. Implikasi manajerial yang dapat diajukan berdasarkan hasil penelitian antara lain adalah para manajer dapat melakukan desain kerja untuk meningkatkan spiritualitas di tempat kerja sehingga karyawan akan mencapai *Organizational Citizenship Behaviour* dalam perusahaan tersebut dan mengurangi angka keinginan keluar.

Kata kunci : Spiritualitas di Tempat Kerja, *Organizational Citizenship Behaviour*, Keinginan Keluar.

ABSTRACT

Spirituality is one of the biggest megatrends in this era where the trend convinced will remain being the trend in the next few years which is not only hit the individuals, but also at organizational levels. Companies are now competing to implied spirituality in their workplaces. The application of spirituality in the workplace believed can increases the Organizational Citizenship Behaviour and also decreases the level of turnover. This study aimed to verify the effect of workplace spirituality towards Organizational Citizenship Behavior and turnover of Sharia Bank employees in Bandung. The samples were 118 employees from several Sharia Banks in Bandung. This study used simple regression test method and Likert Scale questionnaire. Two out of two of the hypotheses proposed in this study were accepted, which are: workplace spirituality had effect on Organizational Citizenship Behavior and workplace spirituality had an effect on turnover intention. The managerial implications that can be proposed based on the research results is that managers should create work design in order to increase employee morale to achieve Organizational Citizenship Behavior in their company and reduce the number of turnover intention.

Keywords: Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL INDONESIA	i— a
HALAMAN JUDUL INGGRIS	i— b
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I: PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Perumusah Masalah.....	8
1.3.Tujuan Penelitian.....	8
1.4.Manfaat Penelitian.....	9
BAB II: LANDASAN TEORI	11
2.1. Kajian Pustaka	11
2.1.1. Spiritualitas di Tempat Kerja	11
2.1.1.1. Dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja	13
2.1.1.2. Aspek Spiritualitas	18
2.1.1.3. Faktor Spiritualitas di Tempat Kerja	19
2.1.2. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).....	21
2.1.2.1. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).....	22
2.1.2.2. Faktor <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	28
2.1.2.3. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	30
2.1.3. Keinginan Keluar (<i>Turnover Intention</i>).....	34
2.1.3.1. Dimensi Keinginan Keluar (<i>Turnover Intention</i>)	35

2.1.3.2. Jenis Keinginan Keluar (<i>Turnover Intention</i>)	36
2.1.3.3. Faktor – Faktor Penyebab Terjadinya Keinginan Keluar (<i>Turnover Intention</i>).....	38
2.1.3.4. Indikasi Penyebab Terjadinya Keinginan Keluar (<i>Turnover Intention</i>)	41
2.1.3.5. Dampak dari Keinginan Keluar (<i>Turnover Intention</i>)	43
2.1.4. Riset Empiris.....	46
2.2. Kerangka Pemikiran.....	47
2.3. Pengembangan Hipotesis	47
2.3.1. Hubungan Antara Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap OCB	47
2.3.2. Hubungan Antara Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	49
2.3.3. Model Penelitian	51
BAB III: METODE PENELITIAN	52
3.1. Jenis Penelitian.....	52
3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	52
3.2.1. Populasi dan Sampel	52
3.2.2. Teknik Pengambilan Sampel	53
3.3. Definisi Operasional Variabel (DOV)	54
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.5. Teknik Analisis Data.....	59
3.5.1. Uji Instrumen.....	59
3.5.1.1. Uji Validitas	59
3.5.1.2. Uji Realibilitas	59
3.5.1.3. Uji Validitas	58
3.5.2. Uji Hipotesis	60
3.5.2.1. Analisis Regresi Berganda.....	60
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	62
4.1. Hasil Penelitian	62
4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	62
4.1.2. Profil Responden	63
4.1.3. Uji Instrumen.....	64
4.1.3.1. Uji Validitas	64
4.1.3.2. Uji Realibilitas	67

4.1.3.2.1. Hasil Uji Realibilitas.....	69
4.1.4. Uji Hipotesis.....	69
4.1.4.1. Uji Analisis Data.....	69
4.1.4.1.1. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	69
4.1.4.1.2. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Keinginan Keluar	71
4.2. Pembahasan.....	73
4.2.1. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	73
4.2.2. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Keinginan Keluar	75
4.3. Perbandingan Hasil Riset Empiris.....	77
BAB V : PENUTUP	78
5.1. Kesimpulan	78
5.2. Implikasi Manajerial	79
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	80
5.4. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	89
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS (CURRICULUM VITAE)	124
SURAT PENELITIAN PERUSAHAAN	126

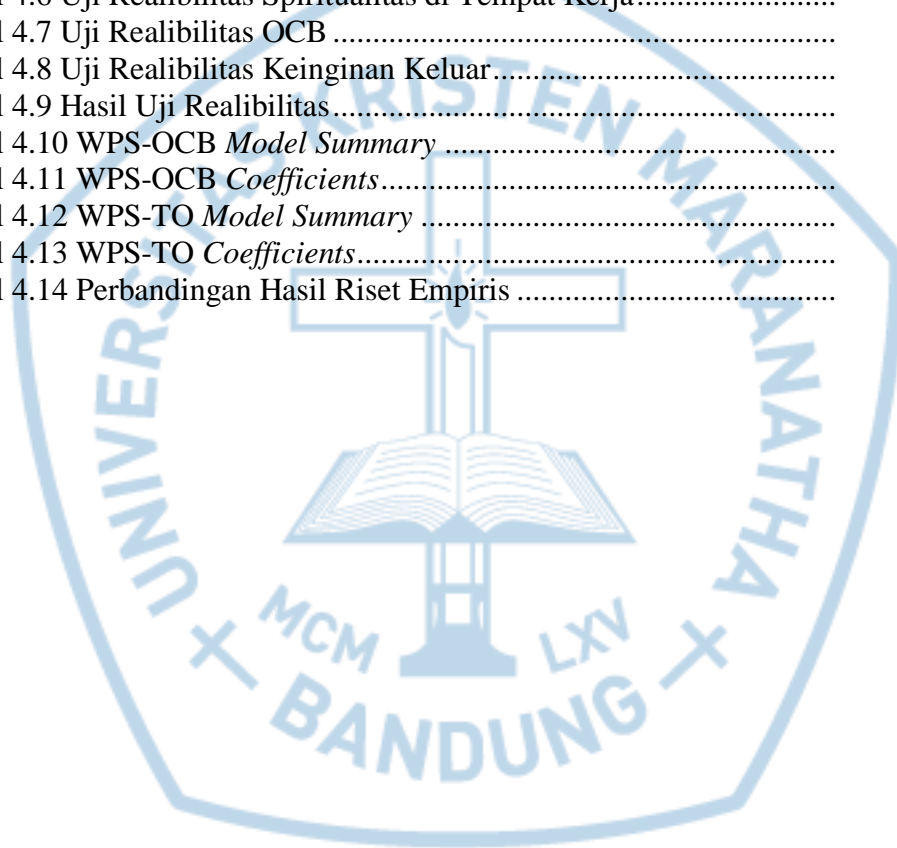
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.2 Rerangka Pemikiran	47
Gambar 2.3.3 Model Penelitian	51



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Dampak Terjadinya <i>Turnover</i>	44
Tabel 2.2 Riset Empiris.....	45
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel (DOV)	54
Tabel 3.4 Skala Likert.....	59
Tabel 4.1 Jumlah Responden	62
Tabel 4.2 Profil Responden.....	63
Tabel 4.3 Validitas Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja.....	65
Tabel 4.4 Validitas Variabel OCB	66
Tabel 4.5 Validitas Variabel Keinginan Keluar.....	67
Tabel 4.6 Uji Realibilitas Spiritualitas di Tempat Kerja.....	67
Tabel 4.7 Uji Realibilitas OCB	68
Tabel 4.8 Uji Realibilitas Keinginan Keluar.....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas.....	68
Tabel 4.10 WPS-OCB <i>Model Summary</i>	70
Tabel 4.11 WPS-OCB <i>Coefficients</i>	70
Tabel 4.12 WPS-TO <i>Model Summary</i>	71
Tabel 4.13 WPS-TO <i>Coefficients</i>	72
Tabel 4.14 Perbandingan Hasil Riset Empiris	77



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A.....	89
Lampiran B.....	97

