

**ANALISIS PENGARUH SPIRITUALITAS DAN KESEPIAN DI TEMPAT
KERJA TERHADAP NIAT PINDAH KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

TESIS



OLEH:

SANTI WHARDHIANI

16911016

PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2020

ANALISIS PENGARUH SPIRITUALITAS DAN KESEPIAN DI TEMPAT
KERJA TERHADAP NIAT PINDAH KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

TESIS

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar magister strata-2 di Jurusan Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh

Nama : Santi Whardhiani
Nomor Mahasiswa : 16911016
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2020

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Senin tanggal 6 Juli 2020 Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan
Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

SANTI WHARDHIANI

No. Mhs. : 16911016

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan Judul:

**ANALISIS PENGARUH SPIRITUALITAS DAN KESEPIAN DI TEMPAT KERJA
TERHADAP NIAT PINDAH KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.

Penguji II



Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Manajemen,



Dr. Dwipraptoto Agus Harjito, M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, 6 Juli 2020

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Arif Hartono', is positioned below the title 'Dosen Pembimbing'. The signature is fluid and cursive.

Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”.

Yogyakarta, 23 Juni 2020



Santi Whardhiani

HALAMAN PERSEMBAHAN

*“Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasimu”
(Qs. An-Nisa: 1)*

*“Dan cukuplah Allah menjadi Pelindung (bagimu). Dan cukuplah Allah menjadi
Penolong (bagimu)”.
(Qs. An-Nisa: 4-5)*

*“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya
sesudah kesulitan itu ada kemudahan”.
(Qs. Al Insyirah: 5-6)*

*“Berlomba-lombalah dalam (berbuat) kebaikan”
(Qs. Al-Baqarah: 148)*

*“Dan berbuat baiklah kepada kedua orang tuamu, karib-kerabat, anak-anak
yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan
teman sejawat,..”
(Qs. An-Nisa: 36)*

*“Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu.”
(Qs. Al-Baqarah: 45)*

*“Dan Dia bersama kamu dimana saja kamu berada.”
(Qs. Al-Hadid: 4)*

*“Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tenteram.”
(Qs. Ar-Ra'ad: 28)*

Karya ini kupersembahkan untuk:

Ibuku tercinta dan bapakku (Alm.) terkasih

Adik-adikku tersayang

Sahabat-sahabatku terbaik

Seluruh civitas akademi Universitas Islam Indonesia

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala karena hanya atas rahmat dan taufik-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan studi tingkat magister di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

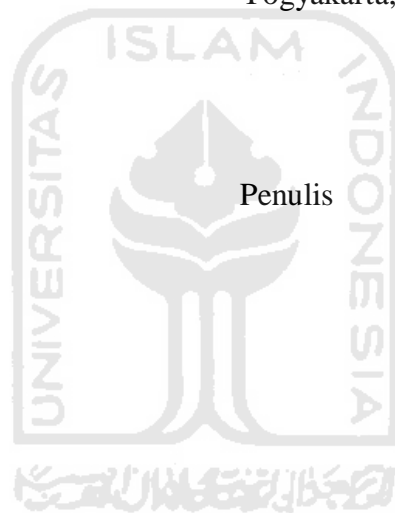
Selama penyusunan tesis ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Dwiprptono Agus Harjito, M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D. selaku dosen pembimbing, atas segenap bimbingan dan pengarahannya.
3. Prof. Dr. Muafi, S.E., M.Si. selaku dosen penguji, terima kasih atas saran dan masukan yang diberikan untuk tesis saya.
4. Segenap staf pengajar pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Segenap staf Tata Usaha dan Karyawan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia atas segala pelayanan dan pengertian yang penulis dapatkan.
6. Ibu, tante dan om, yang tak kenal lelah berdoa untuk keberhasilan putra-putrinya. Terima kasih atas semuanya.

7. Adik-adikku Ratri dan Harun, atas segala kasih sayang, dukungan, semangat, dan doa.
8. Keponakanku Fahri, yang banyak memberi semangat dengan keceriaannya.
9. Sahabatku Susi Listiawati, terima kasih atas support dan bantuannya. Doaku selalu untuk kebaikan hidupmu.
10. Sahabatku Sariningsih, terima kasih banget atas semua kepercayaan, mari kita segera berjuang memulai bisnis yang baru lagi, bisnis tidak boleh lemah hanya karena virus corona.
11. Bocilku Melly, jangan pernah patah semangat, kegagalan sekarang bukan berarti kamu tidak bisa sukses. Teruslah berkarya, dengan karya-karya indahmu. Love, content creator.
12. Kakak Fahri, Kakak Jasmine, Adek Sultan, harus rajin belajar ya, jadi anak sholeh-sholehah.
13. Teman-teman Magister Manajemen UII angkatan 47A, 47B, Mbak Fauzah, Mamad, Mbak Gia, dll atas semangat dan dukungannya.
14. Teman-teman Magister Manajemen UII Konsentrasi Sumber Daya Manusia.
15. Segenap pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhirnya penulis menyadari bahwa laporan tesis ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran, kritik dan masukan dari semua pihak akan penulis terima dengan senang hati. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Amin.

Yogyakarta, Juli 2020



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN BERITA ACARA UJIAN TESIS	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB.I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB.II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 <i>Review</i> Teori	11
2.1.1 Spiritualitas di tempat kerja	11
2.1.2 Kesepian	17

2.1.3 Kepuasan Kerja	22
2.1.4 Niat Pindah Kerja	26
2.2 Kajian Literatur.....	32
2.3 Hipotesis Penelitian	44
2.3.1 Hubungan Spiritualitas di tempat kerja terhadap Kepuasan Kerja	44
2.3.2 Hubungan Spiritualitas di tempat kerja terhadap Niat pindah ker .	45
2.3.3 Hubungan Kesepian terhadap Kepuasan Kerja.....	46
2.3.4 Hubungan Kesepian terhadap Niat pindah kerja.....	47
2.3.5 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Niat pindah kerja	48
2.3.6 Hubungan Spiritualitas di tempat kerja terhadap Niat pindah kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.....	49
2.3.7 Hubungan Kesepian terhadap Niat pindah kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja	50
2.4 Kerangka Konseptual.....	51
BAB III METODE PENELITIAN.....	52
3.1 Jenis Penelitian	52
3.2 Obyek dan Lokasi Penelitian.....	52
3.3 Populasi dan Sampel.....	53
3.3.1 Populasi.....	53
3.3.2 Sampel	53
3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	54
3.5 Variabel, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian....	56
3.5.1 Variabel Penelitian	56
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	57
3.5.3 Skala Pengukuran Variabel.....	63

3.5.4 Pengujian Instrumen.....	65
3.6 Teknik Analisis Data.....	67
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif	67
3.6.2 Uji-t (Parsial).....	68
3.6.3 Uji Pengaruh Mediasi (Path Analysis)	69
BAB.IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	72
4.1 Analisis Data Karakteristik Responden	73
4.2 Uji Validitas	80
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	84
4.4 Uji-t.....	90
4.5 Analisis Jalur	91
4.6 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis	94
4.7 Pembahasan	94
4.7.1 Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.....	94
4.7.2 Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap Niat pindah kerja	96
4.7.3 Kesepian berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja	97
4.7.4 Kesepian berpengaruh positif terhadap Niat pindah kerja.....	98
4.7.5 Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap Niat pindah kerja	100
4.7.6 Pengaruh tidak langsung Spiritualitas di tempat kerja terhadap Niat pindah kerja yang dimediasi oleh Kepuasan kerja.....	102
4.7.7 Pengaruh tidak langsung Kesepian terhadap Niat pindah kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja	103

BAB. V KESIMPULAN DAN SARAN	106
5.1 Kesimpulan.....	106
5.2 Implikasi Teoritik	106
5.3 Implikasi Manajerial.....	108
DAFTAR PUSTAKA.....	110
LAMPIRAN	131



DAFTAR TABEL

Tabel II 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu	32
Tabel III 2. Kriteria Interpretasi Persentase	68
Tabel IV	
4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mahasiswa Magister Manajemen UII.....	73
4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia Mahasiswa Magister Manajemen UII.....	73
4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir Mahasiswa Magister Manajemen UII.....	74
4.4 Karakteristik responden berdasarkan jabatan Mahasiswa Magister Manajemen UII.....	75
4.5 Karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan Mahasiswa Magister Manajemen UII.....	76
4.6 Karakteristik responden berdasarkan status karyawan Mahasiswa Magister Manajemen UII.....	77
4.7 Karakteristik responden berdasarkan lama kerja Mahasiswa Magister Manajemen UII.....	78
4.8 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja Mahasiswa Magister Manajemen UII.....	79
4.9 Hasil Uji Validitas dari item-item variabel penelitian	81

4.10 Hasil Uji Reliabilitas item-item variabel penelitian	83
4.11 Analisis Deskriptif variabel Spiritualitas di tempat kerja	84
4.12 Analisis Deskriptif variabel Kesepian di tempat kerja.....	86
4.13 Analisis Deskriptif variabel Kepuasan kerja	87
4.14 Analisis Deskriptif variabel Niat Pindah Kerja	89
4.15 Rekapitulasi hasil Pengujian Hipotesis	94



DAFTAR GAMBAR

Gambar II 1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	51
Gambar III 2. Analisis Jalur	71
Gambar IV 4.2 Diagram Analisis Jalur	92



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian Tesis	131
Lampiran 2. Hasil Uji SPSS.....	142
Lampiran 3. Surat Permohonan Penelitian	157
Lampiran 4. Hasil Translate Cilacs	158
Lampiran 5. Biodata	159



**ANALISIS PENGARUH SPIRITUALITAS DAN KESEPIAN DI TEMPAT KERJA
terhadap NIAT PINDAH KERJA dengan KEPUASAN KERJA sebagai
VARIABEL INTERVENING**

Santi Whardhiani
santi.polibatam@gmail.com

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah *asset* berharga dalam sebuah organisasi. Permasalahan terkait dengan SDM yang sering terjadi dapat menghambat kinerja dari organisasi tersebut. Ketika karyawan tidak puas dalam melakukan pekerjaan dan kepercayaan terhadap organisasi berkurang, maka keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sangat besar. *Turnover Intention* hendaklah menjadi perhatian yang serius, karena dapat menyebabkan pengeluaran biaya yang ekstra besar dalam suatu organisasi yaitu berupa biaya kompensasi, perekrutan, dan juga biaya *training* untuk karyawan pengganti, peluang yang hilang, dampak moral karyawan. Tidak hanya itu saja, perusahaan juga harus mengeluarkan biaya yang tersembunyi seperti hilangnya produktivitas tim kerja sampai dengan kehilangan waktu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris mengenai pengaruh Spiritualitas di tempat kerja dan Kesepian terhadap Niat pindah kerja dengan Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Populasi penelitian merupakan mahasiswa Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia yang masih aktif dan telah bekerja yaitu sebanyak 83 mahasiswa yang kemudian seluruhnya dijadikan sampel sehingga data yang diperoleh ialah data sensus. Instrumen pengambilan data menggunakan kuisisioner dan dokumen atau literatur yang relevan untuk mendukung analisis dalam penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan ialah metode analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja namun berpengaruh negatif terhadap Niat pindah kerja. Sedangkan Kesepian berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja namun berpengaruh positif terhadap Niat Pindah Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Niat Pindah Kerja. Spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Demikian juga dengan Kesepian yang memiliki pengaruh tidak langsung terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik untuk kalangan akademisi, organisasi/perusahaan maupun individu.

Kata kunci: *Spiritualitas di tempat kerja; Kesepian; Niat pindah kerja; Kepuasan kerja*

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF SPIRITUALITY AND LONELINESS IN WORK ON THE INTENTION TO MOVE WITH JOB SATISFACTION AS THE INTERVENING VARIABLE

Santi Whardhiani
santi.polibatam@gmail.com

ABSTRACT

Human Resources (HR) is a valuable asset in an organization. Frequent HR-related problems can affect the performance of an organization. When employees are dissatisfied with their job and have a lack of trust in the organization, their intention to move becomes greater. Intention to move/turnover intention should become a serious concern as it can lead to extraordinary costs for compensation, recruitment, and training for new employees as well as missed opportunities and effects on employee morale. Furthermore, companies have to incur hidden costs ranging from the loss of team productivity to the loss of time. The purpose of this study is to discover the empirical evidence regarding the influence of spirituality and loneliness in work on the turnover intention using job satisfaction as an intervening variable.

The population of the study is 83 working students who are academically active at the Graduate School of Management of Universitas Islam Indonesia, and all are involved as the samples to obtain census data. The data collection instruments consist of a questionnaire and documents or relevant literature to support the data analysis. The data analysis involves the path analysis method. The results show that spirituality at work has a positive influence on the job satisfaction but conversely has a negative effect on the intention to move. Meanwhile, loneliness negatively affects the job satisfaction but positively influences the intention to move. Job satisfaction has a negative influence on the intention to move. Spirituality at work has an indirect effect on the turnover intention mediated by the job satisfaction. Similarly, loneliness has an indirect influence on the intention to move mediated by the job satisfaction. This research is expected to be beneficial for academics, organizations/companies, and individuals.

Keywords: *Spirituality at work; Loneliness; Intention to move; Job satisfaction*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini, persaingan antar perusahaan semakin tinggi sehingga selain meningkatkan *performance*, perusahaan dituntut untuk menjaga *asset* yang dimiliki. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah *asset* berharga dalam sebuah organisasi. Permasalahan terkait dengan SDM yang sering terjadi dapat menghambat kinerja dari organisasi tersebut. Adapun salah satu diantaranya adalah masalah *employee turnover* dan *intention to move*, baik yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan sendiri ataupun yang dilakukan oleh organisasi. Dess dan Shaw (2001) mengatakan bahwa jika karyawan memiliki keinginan untuk pindah ataupun keluar dari organisasi sesuai dengan kehendaknya sendiri, maka hal ini tergolong ke dalam jenis *voluntary turnover*. Sebaliknya, jika perusahaan atau organisasi yang tidak puas dengan kinerja karyawannya dan hendak memutuskan hubungan kerja berikutnya, maka jenis ini disebut *involuntary turnover*.

Ketika karyawan tidak puas dalam melakukan pekerjaan dan kepercayaan terhadap organisasi berkurang, maka keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sangat besar (Jeffrey, 2007). Oleh sebab itu manajer SDM harus dapat mempersiapkan segala sesuatu yang bersifat internal yang fokus pada sifat-sifat karyawan serta mengembangkan program yang efektif untuk karyawan untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* (Kim dan Kwon, 2012). Masalah *employee turnover* hendaklah menjadi perhatian yang serius, karena

dapat menyebabkan pengeluaran biaya yang ekstra besar dalam suatu organisasi yaitu berupa biaya kompensasi, perekrutan, dan juga biaya *training* untuk karyawan pengganti, peluang yang hilang, dampak moral karyawan. Tidak hanya itu saja, perusahaan juga harus mengeluarkan biaya yang tersembunyi seperti hilangnya produktivitas tim kerja sampai dengan kehilangan waktu. Huang, *et. al.*, (2005) menyampaikan bahwa jika *employee turnover* terjadi secara konservatif, maka dapat menghabiskan biaya perusahaan sekitar lebih kurang 60% dari gaji tahunan karyawan. Meskipun *turnover intention* tidak selalu menghasilkan keinginan untuk melakukan *employee turnover* (Ahuja, *et. al.*, 2007).

Employee turnover menyebabkan adanya penggantian karyawan, rekrutmen, *review* kompensasi dan tunjangan, dan pengadaan beberapa program pelatihan anggota baru, dengan demikian tentu saja akan mengakibatkan pembengkakan finansial yang sangat besar terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru dan produktifitas perusahaan. Maka suatu organisasi hendaklah mendeteksi adanya niat pindah kerja atau *turnover intention* karyawannya, karena jika terjadi secara terus menerus dan tidak segera diatasi, dapat menimbulkan masalah baru.

Dalam penelitian ini, penulis fokus terhadap kasus niat pindah kerja. *Turnover intention* digunakan sebagai variabel dependen untuk meneliti tentang *employee turnover* (Lambert, *et. al.*, 2001). Sementara Saeed, *et al.*, (2014) menyampaikan bahwa *turnover intention* adalah hal serius yang saat ini terjadi, yaitu ketika seorang karyawan berniat untuk meninggalkan organisasinya atau organisasi yang memecat karyawannya.

Menurut Tastan (2014) karakteristik *turnover intention* ditandai dengan adanya karyawan yang berpikir untuk berhenti, membuat keputusan untuk berhenti, dan aktif mencari pekerjaan yang baru. Karyawan yang berhenti atau keluar dari pekerjaan merupakan suatu kondisi yang tidak diinginkan bagi organisasi. Organisasi yang kehilangan karyawan, akan membutuhkan proses seleksi atau perekrutan kembali yang butuh waktu panjang dan energi banyak, serta kemungkinan akan mengalami kerugian finansial yang tidak sedikit (Toremen & Demir, 2016).

Turnover intention atau niat pindah kerja adalah salah satu variabel yang penting untuk dipelajari karena dapat mengakibatkan produktifitas suatu organisasi rendah akibat adanya penggantian, kehilangan tenaga kerja yang terampil, kehilangan investasi organisasi, dan *loss experience* (Price, 2001; Shaw, et. al., 2005). Gyensare, et. al., (2015) menyampaikan bahwa *turnover intention* merupakan konstruksi penting yang memainkan peran ganda yaitu sebagai variabel konsekuensi terhadap kepuasan kerja, komitmen afektif dan normatif. Dan sebagai penyebab atas legitimasi ketidakadilan yang akuntabel di tempat kerja. Adapun hasil penelitian Asraf, et. al., (2016) menyebutkan bahwa kepuasan kerja, komitmen afektif, dukungan organisasi sebagai penyebab dari niat pindah kerja.

Banyak faktor yang memengaruhi niat pindah kerja, salah satunya adalah faktor kepuasan dan juga rasa kesepian yang dialami oleh karyawan. Hasil penelitian Aytac (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan. Penelitian tersebut

menggunakan kesepian sebagai mediator. Sedangkan hasil penelitian Gozukara (2017) menyatakan bahwa kesepian berpengaruh terhadap niat pindah kerja. Adapun Ghadi (2017) menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja.

Identifikasi penyebab *turnover intention* yang telah diuraikan di atas dapat memberikan kontribusi pengetahuan manusia dalam komunikasi perusahaan dan hubungan masyarakat tentang bagaimana mengelola hubungan karyawan dengan organisasi atau karyawan dengan karyawan untuk mencegah adanya *turnover intention* (Kim, *et. al.*, 2017).

Definisi organisasi tentang spiritualitas di tempat kerja atau *workplace spirituality*, fokusnya adalah pada sifat spiritual organisasi itu sendiri dan bukan individu (Kolodinsky, *et. al.*, 2008). Menurut perspektif ini, sebuah organisasi dapat dianggap spiritual jika dalam organisasi itu menganut nilai spiritual seperti kebajikan, generativitas, humanisme, keadilan, penerimaan, rasa hormat, transendensi diri, kepercayaan, dan mutualitas (Giacalone & Jurkiewicz, 2003), meskipun anggota organisasi mungkin tidak berorientasi spiritual. Fokus dari penelitian ini adalah pada perspektif organisasi spiritualitas tempat kerja.

Kesepian atau *loneliness* adalah gangguan afektif emosional permanen jika terjadi keterasingan, kesalahpahaman dan penolakan terhadap perasaan individu atau jika tidak ada mitra sosial yang diperlukan dalam aktivitas yang menciptakan kesempatan untuk integrasi sosial dan kasih sayang (Rook, 1984). Menurut Robbins dan Judge (2009) kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian tentang *turnover intention*, di mana telah banyak dilakukan dengan menggunakan obyek penelitian tenaga pendidik di perguruan tinggi, karyawan manufaktur ataupun di bidang jasa, dan penelitian tersebut dilakukan di luar negeri. Maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang niat pindah kerja atau *turnover intention* jika penelitian tersebut dilakukan di Indonesia dengan obyek penelitian yaitu mahasiswa yang sudah bekerja.

Adapun perbedaan atau *gap* dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel spiritualitas di tempat kerja yang tidak terfokus pada salah satu agama, tetapi lebih menekankan kepada pertumbuhan batin seseorang oleh organisasi, serta menambahkan variabel kesepian atau *loneliness* yang dialami oleh mahasiswa yang merangkap sebagai karyawan.

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis berharap dapat memberikan tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan lebih lanjut dan dapat mengisi *gap* atas penelitian-penelitian sebelumnya yang belum banyak meneliti tentang pengaruh kesepian terhadap niat pindah kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mendeteksi niat seseorang yang akan pindah atau keluar dari pekerjaan atau organisasinya yang dapat mengakibatkan kerugian finansial terkait biaya perekrutan dan pelatihan untuk karyawan baru jika *employee turnover* benar-benar terjadi dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Setelah organisasi mampu mendeteksi adanya niat seseorang untuk pindah kerja/keluar dari pekerjaan, maka yang harus segera dilakukan oleh organisasi adalah mencari solusi atau cara untuk membuat si karyawan yang memiliki potensi tetap berada di organisasi tersebut.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan *gap* riset yang telah diuraikan di latar belakang, maka rumusan masalah yang menjadi pusat perhatian pada penelitian ini adalah:

1. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja?
3. Apakah kesepian berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kesepian berpengaruh positif terhadap niat pindah kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja?
6. Apakah terdapat pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap niat pindah kerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh kesepian terhadap niat pindah kerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif spiritualitas di tempat kerja terhadap niat pindah kerja.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif kesepian terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif kesepian terhadap niat pindah kerja.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap niat pindah kerja.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap niat pindah kerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesepian terhadap niat pindah kerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberi beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Untuk bidang akademik, penelitian ini dapat dijadikan literatur bagi penelitian di Indonesia, lebih lanjut lagi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Penelitian ini dapat bermanfaat dalam praktik di perusahaan untuk mendeteksi karyawan yang mempunyai niat untuk pindah atau keluar atau berhenti bekerja di perusahaan tersebut, sehingga setelah terdeteksi, perusahaan dapat melakukan langkah atau solusi yang harus segera dilakukan selanjutnya untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi agar tetap berada di dalam perusahaan.

3. Untuk penulis bermanfaat untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang terkait tentang niat pindah kerja atau *turnover intention* karyawan.

1.5. Batasan Masalah

Pada penelitian ini hanya terbatas pada penggunaan populasi Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia yang masih aktif dan sudah bekerja. Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain spiritualitas di tempat kerja dan kesepian. Selanjutnya variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja, dan variabel dependen yaitu niat pindah kerja atau *turnover intention*. Spiritualitas di tempat kerja diukur dengan skala yang dikembangkan oleh Milliman (2003), Kesepian diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Wright, *et. al.*, (2006), kepuasan kerja diukur dengan skala yang dikembangkan oleh Weiss, *et. al.*, (1967). Sedangkan niat pindah kerja atau *turnover intention* diukur dengan skala yang dikembangkan oleh Mobley, *et. al.*, (1979).

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan memberikan gambar yang menyeluruh dari sebuah penelitian, yang disusun secara garis besar tanpa mengurangi isi dari permasalahan yang diteliti dan disampaikan.

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Tujuan utama dalam kajian pustaka adalah untuk mencari jawaban atas permasalahan penelitian yang berdasarkan pustaka yang tersedia. Untuk menjawab permasalahan penelitian tersebut, peneliti perlu memberi gambaran tentang objek penelitian dan atau topik penelitian, menjabarkan teori yang terkait, dan mengelaborasi hasil-hasil penelitian sebelumnya. Jika argumentasi untuk menjawab permasalahan dirasa cukup, maka peneliti dapat mengajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara atas permasalahan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang definisi konsep, definisi operasional, obyek penelitian, metode pengumpulan data, metode pengambilan sampel, uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji asumsi klasik, uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan metode analisis data terdiri dari analisis deskriptif, dan kuantitatif (regresi linier berganda), uji hipotesis (uji-t dan uji-f) dan uji determinasi (R^2).

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang metode analisis data dari penelitian yang dilakukan, meliputi karakteristik responden, penilaian terhadap setiap variabel penelitian yang meliputi spiritualitas di tempat kerja, kesepian, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Metode analisa data kuantitatif berupa metode analisis regresi linier berganda, metode koefisien determinasi, kemudian diambil kesimpulan dari rangkaian analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan alat analisis *software* SPSS versi 21.0.

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi, dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Teori

2.1.1 Spiritualitas di tempat kerja

Spiritualitas di tempat kerja tergolong topik baru dalam ilmu psikologi keorganisasian yang berfokus pada nilai-nilai spiritual dalam pekerjaan. Dalam buku yang ditulis oleh Manish Singhal berjudul “*Spirituality at work: A study of Indian non-profit Organizations*” disebutkan bahwa teori yang terkait dengan spiritualitas di tempat kerja yaitu pertama, Abraham Maslow dikenal dengan model kebutuhan hirarkinya, yang dimulai dengan kebutuhan fisiologis sampai pada aktualisasi diri. Pemahaman intelektual, emosional, dan spiritual muncul di akhir model kebutuhan hirarki dimana hal tersebut terkait dengan pekerjaan yang bermakna yang diberikan oleh organisasi. Kajian spiritualitas di tempat kerja yang berlandaskan semangat yang menawarkan kondisi psikologis karyawan dalam bekerja diharapkan membawa dampak yang positif pada kehidupan individu atau organisasi tempat karyawan atau individu tersebut bekerja.

Workplace spirituality atau spiritualitas di tempat kerja dalam penelitian ini hanya fokus pada spiritualitas di tempat kerja, bukan merupakan konversi pada agama tertentu. Spiritualitas karyawan yang memegang nilai-nilai kemanusiaan, melakukan pekerjaan yang bermakna, membantu karyawan lain, intuitif, kreativitas, memotivasi pertumbuhan batin mereka sehingga akan meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan yang pada akhirnya berdampak pada dedikasi, bermoral dan efektif.

Kedua Metcalf dan Urwick (1941), menyebutkan bahwa model kepemimpinan yang digagas oleh Marry Parker Follet, menyatakan bahwa model kepemimpinan yang terarah akan lebih memajukan gagasan “*power-with*” daripada “*power-over*” dari seorang karyawan. “*High purpose*” dari sebuah pekerjaan dan kehidupan berorganisasi menjadi prinsip utama. Di dalam buku tersebut Follet mengungkapkan bahwa setiap karyawan akan bersedia mengorbankan kompensasi untuk kepentingan tugas individu lebih banyak lagi yang mengindikasikan kebutuhan pertumbuhan batin dalam rutinitas dan tugas organisasi. Jadi bisa disimpulkan bahwa yang melandasi adanya niat pindah kerja atau *turnover intention* tidak hanya masalah finansial saja.

Menurut Duchon dan Plowman (2005) menjelaskan bahwa konsep spiritualitas di tempat kerja harus mencakup individu yang memiliki kehidupan batin yang mendorong mereka dalam mencari makna dan kepuasan dalam pekerjaan yang berarti. Duchon dan Plowman (2005) menjelaskan lebih lanjut “Spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di mana orang-orang (pekerja) memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan di tempatkan dalam konteks suatu komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi berarti mengalami iklim tersebut, dan dapat diduga bahwa unit kerja tersebut akan mengalami kinerja yang lebih tinggi”.

Lebih lanjut Rupali, *et. al.*, (2014) menyebutkan bahwa pekerjaan yang berarti atau bermakna dilihat dari perspektif manajemen SDM dimana desain pekerjaan sebagai fungsi penting dari manajemen SDM yang selalu fokus pada

peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan dan organisasi. Adapun Chen dan Sheng (2013) berpendapat bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah saling memberi dukungan antara individu dan kelompok sehingga dapat meningkatkan makna pekerjaan dan pencerahan agar individu dapat merasakan *value* dan *completeness of life*.

Spiritualitas di tempat kerja memungkinkan perbedaan antara spiritualitas pada tingkat pribadi atau individu dan spiritualitas pada tingkat organisasi, atau spiritualitas tempat kerja (Kolodinsky, *et. al.*, 2004). Pada tingkat pribadi, spiritualitas dipandang sebagai penerapan spiritualitas pribadi seseorang terhadap lingkungan kerja (Kolodinsky, *et. al.*, 2004). Hal ini menyiratkan bahwa seseorang mungkin mengalami spiritualitas secara pribadi melalui lingkungan kerjanya.

Definisi organisasi tentang spiritualitas tempat kerja, fokusnya adalah pada sifat spiritual organisasi itu sendiri dan bukan individu (Kolodinsky, *et. al.*, 2004). Menurut perspektif ini, sebuah organisasi dapat dianggap spiritual jika organisasi tersebut menganut nilai spiritual seperti kebajikan, generativitas, humanisme, keadilan, penerimaan, rasa hormat, transendensi-diri, kepercayaan, dan mutualitas (Giacalone & Jurkiewicz, 2003), meskipun anggota organisasi mungkin tidak berorientasi spiritual. Fokus dari penelitian ini adalah pada perspektif organisasi spiritualitas tempat kerja.

Adapun Mitroff dan Denton (1999) menyampaikan bahwa spiritualitas di tempat kerja sebagai keinginan untuk menemukan tujuan akhir seseorang dalam kehidupan, mengembangkan hubungan yang kuat dengan rekan kerja atau orang

lain yang terkait dengan pekerjaan, dan konsisten dengan *core value* organisasi. Menurut Aldridge, *et. al.*, (1982) teori yang menjelaskan fenomena spiritualitas di tempat kerja adalah teori *humanocracy*. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa karyawan mengembangkan kemampuan adaptasi terhadap tingkat birokrasi yang tinggi yang dinamakan *bureau-neurosis*, yaitu meskipun kebutuhan akan prestasi tidak terelakkan tapi tetap bisa diimbangi jika kebutuhan manusia tersebut dianggap oleh organisasi tersebut.

Menurut Milliman, *et. al.*, (2003) menyebutkan spiritualitas di tempat kerja adalah fenomena multidimensi yang kompleks dimana mengharuskan karyawan terlibat dalam aktivitas yang bermakna untuk kehidupan mereka. Lebih lanjut Milliman, *et al.*, (2003) menegaskan bahwa makna pekerjaan merupakan aspek yang mendasar dari spiritualitas di tempat kerja yang mengharuskan karyawan terlibat dalam aktivitas yang bermakna untuk kehidupan mereka. Hal ini menggambarkan tentang bagaimana individu memiliki motivasi dan kebenaran mendasar dengan pekerjaan mereka sehari-hari sehingga ingin terus terlibat dalam pekerjaan yang memiliki makna lebih besar pada kehidupan mereka dan orang lain, (Ashmos & Duchon, 2000; Milliman, *et. al.*, 2003).

Menurut Milliman, *et. al.*, (2003) spiritualitas di tempat kerja mencakup level personal (pekerjaan yang bermakna/*meaningful work*), level komunitas (perasaan terhubung dengan komunitas/*sense of community*), dan level organisasi (penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi/*alignment of values*). Komponen spiritualitas di tempat kerja memberikan kontribusi nyata terhadap perilaku kerja yang dimiliki oleh individu.

Maka secara tidak langsung akan memperkecil intensitas individu untuk keluar dari pekerjaan serta memunculkan kepuasan kerja intrinsik dalam diri.

Dalam penelitian ini, spiritualitas di tempat kerja diukur dengan skala yang dikembangkan oleh Milliman, *et. al* (2003). Dimana dimensi dari spiritualitas di tempat kerja yaitu: (1) pekerjaan yang bermakna, (2) jalinan komunitas, (3) nilai keselarasan dengan organisasi. Adapun indikator perasaan mendapat pekerjaan yang bermakna adalah pengertian tentang semua hal yang menjadi tujuan, semua hal yang berpengaruh, dan semua hal yang menyenangkan dalam bekerja. Dari indikator tersebut dapat dirumuskan beberapa item sebagai berikut:

- Mendapat pengalaman suka cita dalam bekerja
- Semangat yang bersumber dari tempat kerja
- Pekerjaan dapat menghubungkan dengan sesuatu yang penting dalam kehidupan
- Selalu berharap dapat terus bekerja
- Dapat melihat hubungan antara pekerjaan dan sosialisasi
- Dapat memahami dampak bekerja dalam makna kehidupan pribadi.

Sementara yang menjadi indikator dari dimensi jalinan komunitas atau perasaan terhubung dengan komunitas mengacu pada tingkat hubungan dan interaksi karyawan dengan rekan kerja. Cara karyawan mengekspresikan dengan bebas dan peduli terhadap orang lain. Sehingga didapatkan beberapa item sebagai berikut:

- Bekerja sama dengan orang lain dapat menimbulkan perasaan dihargai
- Merasa menjadi bagian dari komunitas

- Percaya satu dengan yang lain, bahwa rekan kerja saling mendukung
- Merasa bebas mengungkapkan pendapat
- Merasa sejalan dengan nilai-nilai organisasi
- Merasa memiliki tujuan yang sama dengan organisasi
- Peduli satu sama yang lain
- Merasa menjadi bagian dari sebuah keluarga.

Indikator dari dimensi nilai keselarasan dengan organisasi yaitu keselarasan atau kesesuaian antara nilai dan tujuan individu karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut Milliman, *et. al.*, (2003) menjelaskan bahwa keselarasan ini melibatkan karyawan untuk bekerja di organisasi yang memiliki etika tinggi untuk dapat menciptakan kontribusi yang lebih baik sehingga meningkatkan kesejahteraan rekan kerja, konsumen, dan masyarakat.

Sehingga diperoleh beberapa item sebagai berikut:

- Merasakan dampak positif di organisasi
- Merasakan bahwa organisasi peduli pada karyawan yang lemah
- Merasakan bahwa organisasi peduli dengan semua karyawan
- Merasakan bahwa organisasi memiliki ketulusan dan hati nurani yang tertuang dalam tujuan dan pengelolaan organisasi
- Merasa terhubung dengan tujuan organisasi
- Merasakan bahwa organisasi peduli dengan kesehatan semua karyawan
- Merasa terhubung dengan visi dan misi organisasi
- Merasakan bahwa organisasi peduli dengan kehidupan spiritual karyawan

Skala pengukuran ini menggunakan skala *likert* 6 poin dari 1 (Amat Sangat Tidak Setuju) sampai 6 (Amat Sangat Setuju).

2.1.2 Kesepian

Teori tentang kesepian atau *loneliness* oleh Cacioppo dan Patrick (2009) dalam bukunya yang berjudul “*Loneliness: Human Nature and The Need for Social Connection*” menerangkan bahwa kesepian tidak hanya mengubah perilaku tetapi juga menunjukkan bahwa hormon *stress*, fungsi imun, fungsi kardiovaskular yang perlu diukur. Untuk mengukur tingkat kesepian seseorang dengan menggunakan alat penilaian psikologis yaitu UCLA yang diadopsi dari Russell (1996). *UCLA Loneliness Scale (version 3): Reliability validity, and factor structure*. Rokach (2002) mendefinisikan kesepian sebagai kondisi atau gangguan emosi yang muncul disaat seseorang merasa terasing, ditolak oleh orang lain atau tidak memiliki teman sosial yang nyaman untuk melakukan kegiatan yang diinginkan, terlebih lagi kegiatan yang dapat memberikan rasa integrasi sosial dan kesempatan untuk keintiman emosional.

Menurut ilmu Psikologi kesepian adalah keadaan kompleks dan biasanya merupakan bentuk respon emosi yang tidak membuat bahagia. Ada 6 jenis kesepian yaitu:

1. *Interpersonal Loneliness* adalah kesepian yang paling umum dialami oleh banyak orang.
2. *Social Loneliness* adalah kesepian dimana seseorang merasa diusir dari *group* atau kelompok yang menurutnya sangat penting.

3. *Cultural Loneliness* adalah ketika seseorang merasa dipisahkan dari sebuah sistem tradisi.
4. *Intellectual Loneliness* adalah kesepian yang erat kaitannya dengan pendidikan atau akademik.
5. *Psychological Loneliness* adalah kesepian yang dialami seseorang yang mengalami traumatis sehingga mengakibatkan seseorang tersebut melepaskan diri dari orang-orang di sekelilingnya.
6. *Cosmic Loneliness* adalah kesepian yang dirasakan seseorang ketika membutuhkan mendekati diri dengan makna hidup dan Ketuhanan.

Pandangan psikologis secara umum, menurut Peplau dan Perlman (1982), Rokach dan Brock (1997), dan Weiss (1973) adalah meskipun mereka berbeda mengenai apakah kesepian adalah pengalaman tanpa dimensi atau multidimensional, sehingga memiliki beberapa prinsip umum, yaitu:

- Kesepian adalah pengalaman perpisahan.
- Kesepian dikaitkan dengan pembatalan makna.
- Kesepian terasa menyakitkan dan, karenanya, sulit ditolerir.
- Kesepian memotivasi manusia untuk mencari makna dan koneksi.
- Kesepian mungkin memiliki basis evolusioner.
- Kesepian memberi sinyal potensi pertumbuhan dan kemungkinan baru.

Dengan demikian, kesepian merupakan pengalaman universal yang tidak menghormati batas usia, jenis kelamin, ras, dan status perkawinan atau sosial ekonomi, meski terkadang terjadi secara terus-menerus (Heinrich & Gullone, 2006; McWhirter, 1990).

Merasa kesepian pada saat tertentu merupakan hal yang wajar bagi manusia. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagai manusia, kita memerlukan kebutuhan akan adanya hubungan atau interaksi sosial. Kesepian akan menjadi masalah yang serius jika kesepian itu menciptakan sebuah lingkaran, sensasi, pemikiran negatif yang terus menerus dalam aktifitas perilaku kita. Adapun menurut Rook (1984) kesepian adalah gangguan afektif emosional permanen jika terjadi keterasingan, kesalahpahaman dan penolakan terhadap perasaan individu atau jika tidak ada mitra sosial yang diperlukan dalam aktivitas yang menciptakan kesempatan untuk integrasi sosial dan kasih sayang. Kesepian memengaruhi individu segala usia terutama pada usia remaja (Qualter, *et. al.*, 2013).

Sementara Cacioppo, *et. al.*, (2006) mendefinisikan sebagai kondisi yang tidak menyenangkan sehingga memotivasi orang mengambil tindakan untuk meringankan kondisi tersebut. Weiss (1973) menyebutkan tentang dua jenis kesepian yaitu emosional dan sosial. Kesepian sosial mencakup hubungan sosial individu dan biasanya terjadi bersamaan dengan depresi dan kesusahan karena kurangnya hubungan sosial. Kesepian secara emosional biasanya berasal dari kurangnya hubungan yang dekat dengan orang lain dan mencakup perasaan cemas dan kekosongan. Individu yang berpikir bahwa janji yang dibuat kepada mereka dipatahkan oleh organisasi mungkin akan merasa dirinya tidak berharga, tidak ada, sepi dan dikecualikan dalam organisasi dan dapat memotong komunikasi dengan organisasi dan kolega.

Kesepian telah memediasi sejumlah hubungan antara beberapa faktor terkait dengan pekerjaan diantaranya adalah depresi (Park, *et. al.*, 2013) dan *turnover*

intention (Aytac, 2015). Teori kesepian yang dikembangkan oleh Weiss (1998) dan Wright, *et. al.*, (2006) antara lain kesepian di tempat kerja yang didefinisikan sebagai suatu penderitaan akibat dari kurangnya kualitas hubungan yang dirasakan antara individu dan karyawan di dalam lingkungan kerja. Kesepian bisa terjadi karena kurangnya hubungan sosial (Cacioppo & Hawkley, 2009).

Menurut Chan dan Qiu (2011) karakteristik timbulnya kesepian adalah pertama, kurangnya kehidupan sosial seseorang. Kedua, keadaan subjektif yang dialami oleh individu, tapi bukan beberapa fitur objektif dalam kehidupan sosial individu. Ketiga, merupakan pengalaman individu yang tidak atau kurang menyenangkan. Keempat, adanya hubungan yang tidak harmonis antara manajemen dengan karyawan.

Seringkali terlihat bahwa orang dewasa cenderung mengatasi rasa kesepian dengan strategi mal adaptif misalnya menyalahkan diri sendiri dan terlibat dalam penanganan yang pasif. Kesepian dalam bekerja menggambarkan pengalaman fenomenologis pelepasan yang parah mencakup rasa diri seorang pekerja, yang berkaitan dengan keterasingan diri dan kesepian sosial (Banai & Reisel, 2007). Kesepian adalah pengalaman yang menyakitkan dan mendalam sehingga tak terbayangkan bahwa hal itu tidak memengaruhi semua aspek kehidupan individu. Beberapa ahli berpendapat bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi individu secara psikologis, emosional, kesehatan yang bijak, dan dalam hubungan mereka pada umumnya, dan pada hal yang lebih intim pada khususnya.

Definisi dan pengukuran kesepian dari Wright, *et. al.*, (2006) digunakan dalam penelitian ini yaitu kesepian secara emosional dan kesepian secara sosial

yang disebabkan karena kurangnya jalinan persahabatan. Menurut Kaymaz, *et. al.*, (2014) kesepian emosional dan kesepian sosial ada hubungan dengan lingkungan kerja. Hasil penelitian Gozukara (2017) menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kesepian yang dimediasi oleh keterasingan dari pekerjaan. Hal ini bisa diartikan bahwa karyawan dapat keluar dari pekerjaan bukan hanya karena masalah finansial, tapi juga bisa disebabkan oleh faktor psikologis dari individu karyawan tersebut. Keterasingan dari pekerjaan merupakan salah satu faktornya.

Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran dari Wright, *et. al.*, (2006). Dimensi kesepian yang dikembangkan yaitu mencakup kesepian secara emosional dan sosial, ketidaksesuaian antara hubungan yang diharapkan dengan aktualnya, kurang interaksi sosial dengan rekan kerja. Indikatornya adalah: (1) individu yang kesepian secara emosional, (2) jalinan sosial persahabatan. Dari indikator kesepian secara emosional diperoleh beberapa item sebagai berikut:

- Perasaan diabaikan oleh rekan kerja
- perasaan terasing dari rekan kerja
- Perasaan menarik diri saat bekerja sama
- Perasaan terisolasi
- Perasaan tidak nyambung dengan rekan kerja
- Perasaan “kosong” ketika di tempat kerja

Sementara dari indikator jalinan sosial persahabatan diperoleh beberapa item sebagai berikut:

- Memiliki jalinan sosial atau persahabatan di tempat kerja

- Merasa menjadi bagian dari aspek sosial di tempat kerja
- Memiliki sahabat atau orang yang bisa diajak bicara atau *sharing*
- Merasa menjadi bagian dari sebuah kelompok pertemanan
- Memiliki orang-orang yang dapat meringankan kesulitan saat berkeluh kesah

Skala pengukuran ini menggunakan skala *likert* 6 poin dari 1 (Amat Sangat Tidak Setuju) sampai 6 (Amat Sangat Setuju).

2.1.3 Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yaitu Rowan (2008) dalam bukunya yang berjudul “*Happy at work: ten steps to ultimate job satisfaction*” menyatakan bahwa *self-aware* memberikan pengertian yang jelas tentang apa yang mereka inginkan dan bagaimana cara mencapainya. Orang-orang yang menginginkan *self-aware* akan lebih bertanggung jawab dalam setiap tingkah lakunya. Hal ini adalah bagian yang penting untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Moqimi (2007) berpendapat bahwa faktor kepuasan kerja ada beberapa yaitu a) faktor organisasi, b) faktor lingkungan, c) faktor pekerjaan, d) faktor personal.

Menurut Wexley dan Yukl (2003) teori-teori tentang kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga macam, yaitu: (1) *Disperancy Theory* (Teori Perbandingan), (2) *Equity Theory* (Teori Keadilan), (3) *Two Factor Theory* (Teori dua faktor yaitu Intrinsik dan Ekstrinsik) oleh Herzberg's. Stride, *et. al.*, (2007) dalam bukunya yang berjudul “*Measures of Job Satisfaction, Organizational*

Commitment, Mental Health and Job-related Well-being” menyebutkan bahwa kepuasan kerja intrinsik mencakup reaksi afektif seseorang terhadap fitur pekerjaan yang merupakan bagian integral dari pekerjaan itu sendiri, sebagai contoh variasi, *skills*, dan otonomi. Sedangkan kepuasan kerja ekstrinsik mencakup fitur di luar pekerjaan itu sendiri, contoh *payment, security, work-group, supervision, participation, role-conflict and ambiguity*, dan manajemen perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2016). Kepuasan kerja adalah perspektif seseorang baik positif maupun negatif tentang pekerjaan mereka (Siagian, 2013).

Menurut Spector (1997) berbagai aspek pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori: intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan kerja intrinsik yaitu berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan atau konten pekerjaan seperti variasi, keterampilan, dan otonomi, sedangkan kepuasan ekstrinsik berasal dari kondisi kerja, gaji, dan pengawas dan dukungan dari sesama karyawan. Ketika individu merasa tidak puas, maka cenderung berdampak terhadap ketidakhadiran, kurang semangat, dan berkurangnya rasa hormat terhadap pengawas di dalam organisasi (Bakker, *et. al.*, 2005).

Tantiverdi (2008) menyebut bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesenangan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan dan pengalaman. Kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam suatu organisasi. Hal ini relevan bagi para sarjana yang tertarik terhadap penelitian untuk evaluasi subjektif kondisi keuasan kerja karyawan baik di level manajer, supervisor, dan level lainnya dalam sebuah organisasi. Hasilnya untuk

karyawan, kepuasan kerja memiliki implikasi untuk kepuasan hidup (Judge dan Watanabe, 1993), kesejahteraan subjektif (Judge dan Hulin, 2003) dan dianggap memiliki implikasi yang besar karena merupakan konstruksi atau tindakan interaksi yang mencakup semua profesi dalam konteks pekerjaan (Spagnoli, *et al.*, 2012).

Dari perspektif *Herzberg*, faktor-faktornya yang mengarah pada kepuasan kerja berbeda dari yang mengarah pada ketidakpuasan kerja (Robbins, 1999) yang termasuk proses internal dan kontrol organisasi atau faktor eksternal dan faktor motivasi atau faktor internal (Ma, *et al.*, 2003). Faktor penentu kepuasan kerja menurut Moqimi (2007) adalah: a) Faktor organisasi. b) Faktor lingkungan. c) Sifat pekerjaan. d) Faktor pribadi. Dalam hal ini, dikatakan bahwa orang lebih menyukai pekerjaan atau jabatan yang dapat menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka sendiri sehubungan dengan peluang dan menunjukkan prestasi sukses mereka.

Banyak orang secara sadar dan mau menerima pendapatan yang lebih rendah tetapi bekerja di tempat yang mereka sukai, yaitu lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki fasilitas yang sesuai untuk melakukan suatu pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih suka memiliki tempat kerja yang jauh dari risiko dan ketegangan. Ketika seorang karyawan berhasil dalam melakukan suatu tugas, maka kepuasan kerjanya akan lebih besar (Robbins, 1999). Sebuah pekerjaan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan perilaku karyawan, menciptakan rasa ketergantungan serta minat untuk organisasi.

Dalam penelitian ini untuk pengukuran kepuasan kerja menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Weiss, *et. al.*, (1967) yang mencakup dimensi kepuasan kerja secara keseluruhan, kepuasan intrinsik, dan kepuasan ekstrinsik. Dari dimensi intrinsik didapat indikator yang meliputi layanan sosial, kreatifitas, nilai moral, *independence*, variasi, wewenang, kemampuan memanfaatkan, status sosial, keamanan, tanggung jawab, prestasi, dan aktifitas. Sehingga diperoleh beberapa item sebagai berikut:

- Mendapat kesempatan melakukan pekerjaan yang berbeda dari waktu ke waktu
- Memiliki kesempatan menjadi seseorang dalam komunitas
- Memiliki kesempatan melakukan banyak hal untuk orang lain
- Memiliki kesempatan melakukan sesuatu sesuai dengan keahlian
- Memiliki kebebasan untuk menilai diri sendiri
- Memiliki kesempatan mencoba metode lain dalam bekerja
- Merasa puas ketika dapat menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan dari dimensi kepuasan kerja ekstrinsik indikatornya adalah kebijakan dan praktek perusahaan atau organisasi, pengawasan – hubungan manusia, kompensasi, kemajuan, pengawasan – teknis, pengakuan. Dari indikator tersebut diperoleh beberapa item sebagai berikut:

- Mendapat pujian atas pekerjaan yang diselesaikan dengan baik
- Memiliki kesempatan dalam jenjang karir
- Merasa puas dengan gaji yang sesuai dengan beban kerja
- Merasa puas dengan kebijakan organisasi

Sedangkan dari dimensi kepuasan secara keseluruhan indikatornya adalah kondisi kerja dan rekan kerja. Dari indikator tersebut didapatkan beberapa item pernyataan sebagai berikut:

- Merasa puas dengan kompetensi atasan dalam membuat keputusan
- Merasa puas dengan atasan dalam mengani rekan kerja

Skala pengukuran ini menggunakan skala *likert* 6 poin dari 1 (Amat Sangat Tidak Setuju) sampai 6 (Amat Sangat Setuju).

2.1.4. Niat pindah kerja

Menurut Mowday, *et. al.*, (1982) dalam bukunya yang berjudul “*Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism, and Turnover*” menjelaskan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan niat pindah kerja. Porter dan Steers (1973) menyatakan bahwa niat pindah kerja adalah niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan setelah mengalami ketidakpuasan.

Adapun Mobley (1982) menyebutkan bahwa niat pindah kerja adalah rencana karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang dapat membahayakan organisasi tersebut. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan maka niat pindah kerja akan meningkat sehingga karyawan akan melakukan perilaku yang menyimpang seperti tidak masuk kerja dengan alasan sakit, terlambat, absen, hingga mencari pekerjaan lain, dan akhirnya membuat keputusan untuk berhenti atau keluar dari pekerjaan (Mobley, 1983).

Griffeth, *et. al.*, (2000) menyebutkan bahwa prediktor *turnover intention* dikelompokkan menjadi empat kelompok, yaitu 1) Demografis. 2) Kepuasan kerja. 3) Faktor organisasi dan faktor lingkungan kerja baik dalam konten

pekerjaan atau lingkungan eksternal faktor. 4) Prediktor perilaku lainnya. *Turnover intention* memiliki dampak yang merugikan pendapatan dan pengeluaran dalam manajemen sehingga harus ditangani sebagai tantangan operasional dan strategis yang serius (Tracey dan Hinkin, 2008).

Bothma dan Roodth (2013) menyatakan bahwa *turnover intention* mengarah pada indikasi psikologis untuk meninggalkan pekerjaannya dan mengarahkan pada perilaku *turnover* sebelum karyawan tersebut memiliki niat untuk keluar dari sebuah organisasi. Adapun beberapa pertimbangan dari sejumlah besar faktor telah terbukti bermanfaat untuk memahami *employee turnover* yang meliputi lingkungan kerja, tugas, kesibukan dan tanggung jawab yang ditugaskan, komunikasi, kompensasi (Ongori, 2007). Adapun Wahyuni, *et. al.*, (2014) menyebutkan bahwa faktor-faktor penyebab adanya *turnover intention* diantaranya adalah gaji atau upah, desain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, perkembangan karir, komitmen, kurangnya kekompakan dalam organisasi, ketidakpuasan dan bermasalah dengan atasan atau pengawas, rekrutmen, seleksi dan promosi.

Turnover intention adalah masalah penting bagi sumber daya manusia. Dari sudut pandang organisasi, meningkatnya *turnover intention* berarti hilangnya *asset* dalam suatu organisasi yang mengarah pada meningkatnya biaya investasi dalam pelatihan karyawan yang hendak diganti (Liu, *et. al.*, 2010). Hal tersebut dapat merusak produktivitas dalam organisasi ketika karyawan yang kritis dan efektif pergi (Cascio, 2010). Adapun Rusbult, *et. al.*, (1988) berpendapat bahwa niat pindah kerja adalah tindakan aktif dan merugikan individu ketika mereka

merasa tidak puas terhadap kondisi kerja mereka. Hasil penelitian Lacity, *et al.*, (2008) menyebutkan bahwa konsep mengenai niat pindah kerja yaitu sejauh mana karyawan menginginkan dan berencana untuk keluar dari organisasi tersebut.

Dalam penelitian ini digunakan skala *turnover intention* diukur dengan skala yang dikembangkan oleh Mobley, *et al.*, (1979). Adapun Mobley, *et al.*, (1979) menggambarkan *turnover intention* diukur melalui dimensi:

1. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi.
2. Kecenderungan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi.
4. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.
5. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.

Skala pengukuran ini menggunakan skala *likert* 6 poin dari 1 (Amat Sangat Tidak Setuju) sampai 6 (Amat Sangat Setuju).

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik lagi, lebih lanjut Mobley, *et al.*, (1979) menyebutkan bahwa ada sepuluh tahapan proses yang dilalui oleh karyawan ketika hendak memutuskan untuk tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaan yang sekarang. Adapun sepuluh tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengevaluasi kedudukan yang sekarang. Dalam tahap ini karyawan mengevaluasi pekerjaan yang sekarang apakah mereka bahagia atau tidak dengan apa yang dilakukan. Sebagai contoh, karyawan mendasarkan

evaluasi pada faktor yang terkait pada karakteristik terkait pekerjaan seperti gaji, level otonomi, seberapa penting pekerjaan yang mereka rasakan dan lainnya. Pernyataan yang dapat memulai tahap ini misalnya “Saya dibayar dengan baik tetapi tidak mendapatkan promosi atas pekerjaan keras yang sudah saya lakukan”.

2. Memutuskan kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Karyawan memikirkan cara menarik dari pekerjaan tanpa keluar secara resmi. Contohnya karyawan akan mulai berpikir “Saya tidak lagi puas dengan pekerjaan yang saat ini saya lakukan” atau “Karena saya tidak mendapatkan promosi, kenapa harus tetap bekerja keras”.
3. Berpikir untuk keluar. Pada tahap ini karyawan menyadari mereka tidak lagi puas dengan pekerjaan mereka dan mulai mempertimbangkan ide untuk keluar. Karyawan dicontohkan berpendapat “Karena saya tidak bahagia dengan pekerjaan saya dan tidak mendapatkan promosi yang bisa saya dapatkan juga”.
4. Mengevaluasi ide mencari pekerjaan baru dan biaya terkait kepergian. Pernyataan yang dapat menggambarkan tahap ini adalah “Saya tahu ada banyak kesempatan kerja lainnya, mungkin saya harus pindah untuk mendapatkan hasilnya”.
5. Merencanakan untuk mencari pekerjaan baru. Adanya alasan lain mengapa karyawan ingin mencari pekerjaan baru yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan sekarang, tetapi melakukan tahap ini misalnya karena suami/istri mendapatkan promosi yang mengharuskan berpindah ke tempat lain.

Contohnya “Besok saya akan menghubungi kepala pencari kerja dan melihat apakah ada kesempatan kerja” atau “Karena suami saya dipindah, saya harus menemukan pekerjaan baru sehingga tidak harus berhubungan jarak jauh”.

6. Melakukan pencarian yang sesungguhnya. Pada tahap ini karyawan akan memasang riwayat hidup atas lowongan pekerjaan yang ada atau bertemu dengan kepala pencari kerja agar dapat menghubungi organisasi lain tentang lowongan pekerjaan yang ada.
7. Mengevaluasi alternatif. Tahap ini bisa dipengaruhi oleh tawaran yang tidak diminta atau aspek yang menyenangkan di antara alternatif yang ada. Karyawan juga bisa saja meninggalkan pasar tenaga kerja atau memutuskan untuk tinggal di rumah. Karyawan akan meninjau pekerjaan yang dituju dengan “Saya mendapati saya akan harus pindah tetapi saya tidak berpikir ini akan menyebrang jauh” atau “Saya tidak benar-benar menyukai alternatif yang ditemukan sehingga saya rasa saya akan tetap tinggal di rumah”.
8. Membandingkan alternatif yang ada dengan pekerjaan yang sekarang. Karyawan, sebagai contoh akan “Saya akan berpindah ke tempat dimana pekerjaan baru ini berada atau saya dapat menerima fakta alternatif pekerjaan tersebut tidak menarik”.
9. Memutuskan keluar atau tinggal. Karyawan mungkin tidak langsung keluar karena sikap mengatasi perubahan pekerjaan. Bisa saja hal ini dipengaruhi oleh tekanan normatif dari lingkungan sosial untuk tinggal pada pekerjaan

sekarang. Contohnya “Besok ketika pergi bekerja akan memberitahu bos bahwa saya telah memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan”.

10. Benar-benar keluar atau tinggal. Tahap terakhir ini mendemonstrasikan bahwa terkadang karyawan akan segera keluar secara impulsif melalui proses pembuatan keputusan. Karyawan, misalnya saja, memberitahu bos bahwa mereka akan keluar. Atau bisa saja ketika mendapati kabar bahwa mereka tidak mendapatkan promosi, mereka keluar saat itu juga.



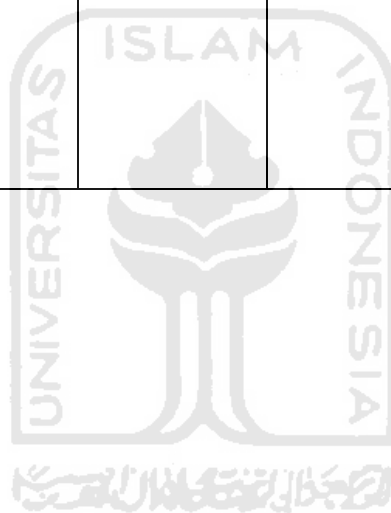
2.2 Kajian Literatur

Berikut ini adalah ringkasan penelitian terdahulu:

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Tahun	Peneliti- Judul-Lokasi- Jenis Industri	Pendekatan penelitian dan Variabel	Teori yang digunakan	Hasil Penelitian
1	2015	Aytac- <i>Loneliness as Mediator between Job satisfaction and Intention to Leave: A Study on Prison Staff in Turkey</i> -Turkey- Pemerintahan	Pendekatan penelitian: kuantitatif. Analisis Data: SEM Variabel: -Job satisfaction -Loneliness -Intention to leave	Teori: <i>Job Satisfaction=</i> Camman, Fichman, Jenkins and Klesh. <i>Loneliness=</i> Wright, Burt, Strongman (by Dogan, <i>et. al.</i> , <i>Intention to Leave=</i> Cook, <i>et. al.</i> ,	Hasil penelitian: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>intent to leave</i> . <i>Loneliness</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>intent to leave</i> . <i>Loneliness</i> menjadi mediasi hubungan antara kepuasan kerja dan <i>intent to leave</i> .

2	2017	Ghadi- <i>impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work-</i> Yordania- Pendidikan	<i>The of on in</i>	Pendekatan: kuantitatif. Analisi data: SEM- Amos Variabel: - <i>Workplace spirituality</i> - <i>Loneliness</i> - <i>Turnover Intention</i>	Teori: WPS= Milliman, <i>et.al.</i> , (2003) <i>Loneliness in work</i> = Wright, <i>et.al.</i> , (2006) <i>Voluntary Tin</i> = Colarelli (1984)	Hasil penelitian: WPS berpengaruh signifikan terhadap TIn yang dimediasi oleh <i>Loneliness</i> . <i>Loneliness</i> mendukung hubungan mediasi antara WPS dan TI.
---	------	---	---------------------	---	---	---



lanjutan

3	2016	<p>Gardiner, <i>et.al.</i>, <i>Interventions to reduce social isolation and loneliness amongst older people: an integrative review</i></p>	<p>Pendekatan: kuantitatif <i>integrative</i> literatur review 2003-2016. Data analisis: <i>descriptive thematic method.</i> Variabel: <i>Loneliness</i></p>	<p>Teori: <i>Loneliness</i>: Russel, <i>et.al.</i>, (1980) Gierveld&Kamphuis, 1985). Jaringan sosial: Lubben (1998). Glaser&Strauss, (1967) <i>Teori health Development Agency</i></p>	<p>Hasil: kesepian adalah hasil dari dari isolasi sosial atau ketidakmampuan dalam beradaptasi..</p>
4	2016	<p>Gentina, <i>et.al.</i> <i>Coping with Loneliness Through Materialism: Strategies Matter for Adolescent Development of Unethical Behaviors</i> France-Pendidikan</p>	<p>Pendekatan: Kuantitatif Analisis Data: SEM (AMOS). Variabel: - <i>Loneliness</i> -<i>Unethical behaviors.</i> -<i>coping strategy</i> -<i>materialism</i></p>	<p>Teori: Cacioppo & Hawkley (2009) Berndt (1979) <i>Loneliness</i>= Russel, <i>et. al.</i>, (1980). <i>Coping strategy</i>= Schreurs, <i>et. al.</i>, (1988). <i>Materialism</i>= Goldbergh, <i>et. al.</i>, (2003). <i>Unethical behaviors</i>= Vazsonyi, <i>et. al.</i>, (2001)</p>	<p>Hasil Penelitian: Kesepian berpengaruh signifikan dengan masalah sosial dalam hidup. Usia berpengaruh pada kesepian untuk perilaku tidak etis dalam sistem manajerial. Dan Strategi coping mengurangi perilaku tidak etis.</p>

lanjutan

5	2017	<p>Gozukara, Islem-</p> <p><i>Impact of Turnover Intention on Loneliness and the Mediating Effect of Work Alienation</i></p> <p>Turkey-industri Penerbangan</p>	<p>Pendekatan kuantitatif.</p> <p>Analisis data: SPSS dan SEM (AMOS)</p> <p>Variabel: <i>Turnover intention</i>.</p> <p><i>Loneliness</i>.</p> <p><i>Work alienation</i></p>	<p>Teori: <i>Turnover intention</i>= Cammann, Fichman, Jenkins dan Klesh (1983).</p> <p><i>Work Alienation</i>= Hirschfeld and Field (2000).</p> <p><i>Loneliness</i>= Russel, Peplau, dan Ferguson (1978).</p>	<p>Hasil Penelitian:</p> <p>-<i>Turnover intention</i> berpengaruh signifikan terhadap loneliness.</p> <p>-Efek dari <i>turnover intention</i> pada kesepian dimediasi oleh keterasingan kerja.</p> <p>-keterasingan kerja menjadi mediasi hubungan antara <i>turnover intention</i> dan kesepian.</p>
6	2016	<p>Ashraf, <i>et. al.</i>, <i>Antecedents Of Turnover Intentions: A Study Of Karachi Business Schools-Pakistan</i></p>	<p>Pendekatan Kuantitatif.</p> <p>Analisis korelasi dan regresi.</p> <p>Variabel: <i>Jobsat, affective commitment, perceive org.support, distributive justice.</i></p>	<p>Teori:</p>	<p>Hasil penelitian: Semua variabel prediktor berkorelasi negatif dan memengaruhi <i>turnover intention</i>.</p>

lanjutan

7	2018	<p>Koc-</p> <p><i>Research on Correlations between Academicians' Levels of Organisational Commitment and Their Intention to Quit Their Job: A Comparison of State and Foundation Universities- Turkey</i></p>	<p>Pendekatan Kuantitatif.</p> <p>Analisis: Korelasi dan deskriptif.</p> <p>Variabel: <i>Organizational Turnover Intention</i></p>	<p>Teori: <i>Organization Commitment</i>= Meyer dan Allen (1977) adopted into Turkey by Varol (2010).</p> <p><i>Turnover Intention</i>= Rosin dan Korabick (1995) diadopsi dalam bahasa Turkey oleh Tanriover (2005)</p>	<p>Hasil penelitian: niat akademisi untuk berhenti bekerja rendah namun tingkat komitmen organisasinya tinggi dan mereka memiliki komitmen emosional paling banyak - yang diikuti oleh komitmen normatif dan komitmen kontinuitas</p>
8	2015	<p>Jose Luis Daniel</p> <p><i>Workplace spirituality and stress: evidence from Mexico and US</i></p> <p>Meksiko dan Amerika Serikat</p>	<p>Pendekatan Kuantitatif.</p> <p>Analisis Data: SEM PLS</p> <p>Variabel: *WPS: -inner life. -sense of community, -meaningful work.</p> <p>* <i>Work stress</i></p>	<p>Teori: WPS= Mitroff dan Denton (1999), Ashmos dan Duchon (2000)</p> <p><i>Work Stress</i>= Murphy (1984), Burque, et. al., (1996)</p>	<p>Hasil Penelitian: Hasil menunjukkan bahwa untuk kedua negara, <i>inner life</i> dan <i>sense of community</i> tidak signifikan. Namun, <i>meaningfull work</i> ditemukan secara negatif dan signifikan berkorelasi dengan <i>work stress</i> bagi kedua negara. Hasil yang lain menunjukkan bahwa di</p>

					kedua negara, saat karyawan melakukan Aktivitas yang berarti, mereka maka <i>stress</i> mereka akan berkurang.
--	--	--	--	--	--



lanjutan

9	2015	<p>Gyensare, <i>et.al.</i>,</p> <p><i>Antecedents and consequence of employee turnover intention: Empirical evidence from Ghana</i></p>	<p><i>Job sat, Affective comm, normative comm</i></p> <p><i>Turnover Intention</i></p> <p>Absense legitimasi</p>	<p>Teori: <i>Kepuasan kerja</i>(Agho, Price & Muller, 1992)</p> <p><i>Affective commitment</i> (Meyer & Allen, 1997)</p> <p><i>Normative commitment</i> (Meyer & Allen, 1997)</p> <p><i>Turnover intention</i> (Colarelli, 1984)</p> <p><i>Accountable absence legitimacy</i> (Adda, <i>et. al.</i>, 2013)</p>	<p>Hasil penelitian: <i>Turnover intention</i> berperan ganda sebagai variabel konsekuen terhadap <i>job satisfaction, affective comm. dan normative comm.</i></p> <p>Juga sebagai variabel <i>antecedent</i> dari <i>Accountable absence legitimacy</i>. Pentingnya mengurangi <i>turnover intention</i> sebagai sarana untuk menurunkan persepsi bahwa tidak ada legitimasi/keadilan di tempat kerja.</p>
---	------	---	--	--	---

lanjutan

10	2017	<p>Kim, <i>et.al.</i>, <i>Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality</i></p>	<p>Kuantitatif, Survei online</p> <p><i>organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality, Turnover Intention</i></p>	<p>Teori: <i>organizational justice</i>= Kim's (2007), <i>supervisory justice</i>= Rupp and Cropanzano (2002), <i>authoritarian organizational culture</i>= (Grunig <i>et al.</i>, 2002), <i>organization-employee relationship quality</i>= Grunig and Huang's (2000) and Huang's (2001) OPRA, <i>turnover intention</i>= Cammann <i>et al.</i>'s (1979) questionnaire and Landau and Hammer's (1986)</p>	<p>Hasil penelitian: <i>organizational justice</i> dan <i>supervisory justice</i> berpengaruh positif dengan kualitas hubungan organisasi, sementara budaya organisasi otoriter berpengaruh negatif dengan kualitas hubungan organisasi.</p> <p>Selain itu, ada hubungan positif antara budaya organisasi otoriter dan <i>turnover intention</i>. Kualitas keadilan organisasi dan kualitas organisasi-karyawan berpengaruh negatif dengan <i>turnover intention</i>.</p>
----	------	--	--	--	---

lanjutan

11	201 6	<p>Wen-Rou Huang, Chih-Hao Su</p> <p><i>The mediating role of job satisfaction in the relationship between job training satisfaction and turnover intentions.</i></p> <p>China</p>	<p>Kuantitatif</p> <p><i>Job satisfaction</i></p> <p><i>Job training satisfaction</i></p> <p><i>Turnover intention</i></p>	<p>Teori: Kepuasan kerja= (Schmidt,2004)</p> <p><i>Job training Satisfaction</i> = (Schmidt,2004)</p> <p><i>Turnover Intention</i>= (Michaels and Spector, 1982)</p>	<p>Hasil penelitian: <i>Job training satisfaction</i> yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>JS berpengaruh positif terhadap JTS tapi berpengaruh negative terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>
12	201 4	<p>Andrews, et.al.,</p> <p><i>The mediational effect of regulatory focus on the relationships between mindfulness and job satisfaction and turnover intentions.</i></p> <p>USA</p>	<p><i>Snowball approach.</i></p> <p>Teknik analisis CFA=> LISREL</p> <p>Variabel: <i>Mindfulness-Job satisfaction, promotion and prevention focus</i></p> <p><i>regulatory focus theory (RFT)</i></p> <p><i>Turnover Intention</i></p>	<p>Teori: RFT (Higgins, 1997)</p> <p><i>Consequences of a promotion focus in the workplace include job satisfaction, affective and normative commitment, whereas consequences of a prevention focus include reduced</i> <i>kepuasan kerjaand continuance commitment</i> (Lanaj et al., 2012).</p>	<p>Hasil penelitian: <i>Prevention focus</i> tidak memediasi hubungan antara <i>mindfulness</i> dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan memediasi hubungan antara <i>mindfulness</i> dan <i>turnover intentions</i>.</p>

				<p><i>Mindfulness</i> =Zivnuska, <i>et. al.</i>, (2013)</p> <p><i>Regulatory focus</i>= Neubert, <i>et. al.</i>, (2008)</p> <p><i>Job satisfaction</i>= Netemeyer, <i>et al.</i>, 2004)</p> <p><i>Intent to turnover</i>= Cammann, <i>et. al.</i>, (1983)</p>	
--	--	--	--	---	--

lanjutan

13	2016	<p>Zhonglin, <i>et. al.</i>, <i>Leader-follower congruence in loneliness, LMX and turnover intention</i> China</p>	<p>Pendekatan kuantitatif. Analisis data: <i>polynomial regressions and response surface modeling</i> (Edwards & Parry, 1993)</p> <p>Variabel: <i>Loneliness</i> <i>LMX</i> <i>Turnover Intention</i></p>	<p>Teori: <i>Loneliness at Work Scale</i> (LAWS) by Wright, Burt and Strongman (2006)</p> <p><i>LMX. Leader-member exchange</i> By Graen and Uhl-Bien (1995)</p> <p><i>Turnover Intention Scale</i> of Farh (1998)</p>	<p>Hasil Penelitian: <i>Loneliness</i> menjadi mediasi hubungan antara LMX dan <i>turnover intention</i></p>
----	------	--	---	--	---

14	2014	<p>Aykan</p> <p><i>Effects of Perceived Psychological Contract Breach on Turnover Intention: Role of Loneliness Perception of Employees</i></p> <p>Turkey</p>	<p>Pendekatan kuantitatif.</p> <p>Variabel:</p> <p>psychological contract breach (Relational Contract Breach and Transactional Contract Breach)</p> <p>Loneliness (Emotional Loneliness and Social Loneliness)</p> <p>Turnover Intention</p>	<p>Teori:</p> <p><i>Psychological contract breach</i> = Kickul and Lester (2001)</p> <p><i>Turnover intention</i> = Klesh (1983)</p> <p><i>Emotional and social loneliness</i> = Wright, Burt and Strongman (2006), and Turkish reliability and validity tests performed by Doğan et al (2009)</p>	<p>Hasil penelitian:</p> <p>Pelanggaran kontrak psikologis berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></p> <p><i>Loneliness</i> juga berpengaruh positif terhadap pelanggaran kontrak psikologis yang berdampak pada <i>turnover intention</i></p>
----	------	---	---	--	---

15	2015	<p>Ahmed, <i>et.al.</i>,</p> <p><i>Determinants of employees turnover intention: A case study of the Islamia University of Bahawalpur</i></p> <p>Pakistan</p>	<p>Pendekatan kuantitatif.</p> <p>Analisis data: SPSS</p> <p>Variabel: <i>Organizational commitment</i></p> <p><i>Job performance</i></p> <p><i>Job satisfaction</i></p> <p><i>job insecurity</i></p> <p><i>work family conflict</i></p> <p><i>job engagement</i></p> <p><i>Turnover Intention</i></p>	<p>Teori:</p> <p><i>Organizational Commitment</i> = Mowday, <i>et al.</i>, (1979)</p> <p><i>Job Insecurity</i> = Ashford, <i>et. al.</i>, (1989), Hellgren, <i>et. al.</i>, (1999), De Witte (2000)</p> <p><i>Employee FWC</i>= Netemeyer, <i>et. al.</i>, (1996)</p> <p><i>Job Engagement</i>= Schaufeli, <i>et. al.</i>, (2006)</p> <p><i>Job Performance</i>= Bowra, <i>et. al.</i>, (2011)</p> <p><i>Kepuasan kerja</i>= Konrad, <i>et. al.</i>, (1999)</p> <p><i>Turnover Intention</i> = Bluedorn (1992)</p>	<p>Hasil penelitian:</p> <p><i>Organizational Commitment, Job performance, Kepuasan kerja</i> berbanding terbalik dengan <i>turnover intention</i>.</p> <p>Hubungan terbalik juga ditemukan antara <i>job insecurity, work family conflict</i> dan <i>job engagement</i>.</p>
16	2014	<p>Orhan Cinar, <i>et.al.</i>,</p> <p><i>The relationships among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey</i></p> <p>Turkey</p>	<p>Pendekatan kuantitatif</p> <p>Analisis data:SPSS 16</p> <p>Variabel: <i>organizational cynicism</i></p> <p><i>perceived job insecurity</i></p> <p><i>demographic characteristic</i></p> <p><i>turnover intention</i></p>	<p>Teori:</p> <p><i>turnover intention</i>= Cammann, <i>et. al.</i>, (1983)</p> <p><i>job insecurity</i>= DeWhitte (1999)</p> <p><i>organizational cynicism</i>= Brandes (1997)</p>	<p>Hasil penelitian:</p> <p>Semakin tinggi tingkat sinisme organisasi menghasilkan tingkat ketidakpercayaan pekerjaan yang dirasakan dan tingkat <i>turnover intention</i> yang lebih tinggi.</p> <p>karakteristik demografi pekerja memengaruhi tingkat sinisme organisasi, ketidakamanan kerja dan <i>turnover intention</i>.</p>

lanjutan

17	2017	Zeffane and Melhem <i>Trust, job satisfaction, perceived organizational performance and turnover intention A public-private sector comparison in the United Arab Emirates</i> UEA	Pendekatan: kuantitatif Analisis data:SPSS Analisis regresi. <i>confirmatory factor analysis</i> = (Hair et. al., 2010) using SMART-PLS Variabel: <i>job satisfaction</i> (JS) <i>trust</i> (T) <i>perceived organizational performance</i> (POP) Demographic characteristics : <i>gender, education, work experience</i> <i>turnover intention</i> (TI)	Teori: <i>Demographic characteristics</i> = (Nunnally, 1978; Sekaran and Bougie, 2003; Hair, et. al., 2010) <i>Turnover Intention</i> = (Cotton and Tuttle, 1986), Simmons, et al., (1997) <i>Perceived organizational performance</i> (POP) Ironson, et al., (1989) <i>Trust</i> (T)= Mayer and Davis (1999), Rotter's (1967), Cummings and Bromiley (1996) Kepuasan kerja (JS) Brayfield and Rothe (1951)	Hasil: <i>performance of their organization, JS, work experience</i> (WE) dan <i>education</i> (Ed) berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
----	------	---	---	--	--

2.3. Hipotesis Penelitian

2.3.1 Hubungan Spiritualitas di tempat kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian empiris terdahulu yang terkait dengan spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja telah banyak dilakukan. Hasil penelitian Walt dan Klerk (2014) menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Fanggidae, et. al.,

(2017) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sementara penelitian Belwalkar dan Vohra (2016) memberikan hasil bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil penelitian Pradhan dan Jena (2016) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap dimensi perilaku kerja. Lebih lanjut menyampaikan bahwa salah satu dimensi kerja yang bermakna adalah spiritualitas di tempat kerja. Ghadi, *et. al.*, (2015) berpendapat terkait dimensi pertama spiritualitas di tempat kerja adalah kerja yang bermakna atau memiliki arti. Kerja yang bermakna mengacu pada pengertian tentang apa yang menjadi tujuan, pengaruh, dan menyenangkan dalam bekerja. Sehingga karyawan dapat mencapai kepuasan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, penulis mengambil kesimpulan sehingga munculah hipotesis satu sebagai berikut:

H1: Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

2.3.2 Hubungan Spiritualitas di tempat kerja terhadap Niat pindah kerja

Menurut Duchon dan Plowman (2005) konsep spiritualitas di tempat kerja harus mencakup individu yang memiliki kehidupan batin yang mendorong mereka dalam mencari makna dan kepuasan dalam pekerjaan yang bermakna. Lebih lanjut Rupali, *et. al.*, (2014), menyatakan bahwa pekerjaan yang bermakna dilihat dari perspektif manajemen SDM dimana desain pekerjaan sebagai fungsi penting dari manajemen SDM yang selalu fokus pada peningkatan produktivitas dan

kinerja karyawan juga organisasi. Chen dan Sheng (2013) berpendapat bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah saling memberi dukungan antara individu dan kelompok sehingga dapat meningkatkan makna pekerjaan dan pencerahan agar individu dapat merasakan *value* dan *completeness of life*. Mengko (2018) menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian empiris terdahulu yang terkait hubungan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap niat pindah kerja dilakukan oleh beberapa peneliti. Ghadi, *et. al.*, (2015) berpendapat terkait dimensi pertama spiritualitas di tempat kerja adalah kerja yang bermakna atau memiliki arti. Kerja yang bermakna mengacu pada pengertian tentang apa yang menjadi tujuan, pengaruh, dan perasaan menyenangkan dalam bekerja. Ghadi, *et. al.*, (2013) menyatakan bahwa pekerjaan yang bermakna akan menurunkan intensitas karyawan terhadap niat untuk keluar. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghadi (2017) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh kesepian.

Dari beberapa penelitian di atas, maka penulis memperoleh kesimpulan sehingga muncul hipotesis dua sebagai berikut:

H2: Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja

2.3.3 Hubungan Kesepian terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian empiris terdahulu yang terkait dengan kesepian terhadap kepuasan kerja juga telah dilakukan dengan variabel yang beragam. Adapun hasil

penelitian yang dilakukan oleh Ghadi (2017) menyatakan bahwa kesepian secara tidak langsung memengaruhi kepuasan kerja yang selanjutnya menyebabkan adanya niat pindah kerja karyawan. Adapun Aytac (2015) menyatakan bahwa kesepian menjadi mediator hubungan antara kepuasan kerja dan niat pindah kerja.

Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Chan dan Qiu (2011) menunjukkan bahwa kesepian berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil penelitian Ludiya (2016) menyatakan bahwa kesepian berpengaruh positif terhadap niat pindah kerja dengan mediasi kepuasan kerja. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Hawkley, *et. al.*, (2008) menyatakan bahwa kesepian secara tidak langsung berpengaruh pada *work interpersonal* yang salah satunya adalah kepuasan kerja. Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang telah diuraikan di atas maka penulis mendapat hipotesis tiga sebagai berikut:

H3: Kesepian berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

2.3.4 Hubungan Kesepian terhadap Niat pindah kerja

Beberapa penelitian terkait dengan kesepian terhadap niat pindah kerja telah dilakukan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Kaymaz, *et. al.*, (2014) menyebutkan bahwa kesepian berpengaruh terhadap niat pindah karyawan. Adapun Ghadi (2017) menyatakan bahwa kesepian menjadi mediator hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan niat pindah kerja. Semakin tinggi rasa kesepian yang dialami oleh karyawan, maka akan semakin tinggi niat pindah kerja karyawan. Sementara Aykan (2014) menyebutkan bahwa ketika seseorang mengalami perasaan kesepian maka mereka akan merasa bahwa diri mereka tidak berharga di dalam organisasi, merasa dikecualikan, dan memutus komunikasi baik

dengan organisasi ataupun rekan kerja sehingga memengaruhi niat mereka untuk pindah kerja.

Zhonglin, *et. al.*, (2016) menunjukkan bahwa kesepian menjadi mediator hubungan antara *leader member exchange* dan niat pindah kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Dusek, *et. al.*, (2014) mengatakan bahwa faktor individual diantaranya kesepian berpengaruh terhadap niat pindah kerja pada karyawan. Hasil penelitian Vij dan Goyal (2018) yang melakukan penelitian terhadap karyawan *offshore* menyatakan bahwa kesepian memengaruhi niat pindah kerja dan mempersingkat durasi karyawan untuk tetap tinggal di tengah laut. Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang telah diuraikan di atas maka penulis mendapat hipotesis empat sebagai berikut:

H4: Kesepian berpengaruh positif terhadap niat pindah kerja

2.3.5. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Niat pindah kerja

Beberapa penelitian terkait dengan kepuasan kerja terhadap niat pindah kerja telah dilakukan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Rou Huang dan Hao Su (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Andrews, *et. al.*, (2014) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja dan menjadi mediator hubungan antara *mindfulness* dan niat pindah kerja. Hasil penelitian Chung, *et. al.*, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja, yang semakin diperkuat oleh adanya *self-determine work motivation*.

Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Zopiatis, *et. al.*, (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja eksintriik dan eksintriik akan menurunkan tingkat niat pindah kerja. Adapun hasil yang didapatkan Zeffane dan Melhem (2017) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkatan kepuasan kerja yang lebih akan mengurangi niat untuk meninggalkan organisasinya. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramalho Luz, *et. al.*, (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja oleh sifat pekerjaan berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja. Dari hasil beberapa literatur penelitian yang diuraikan di atas, penulis memunculkan hipotesis lima sebagai berikut:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja

2.3.6. Hubungan Spiritualitas di tempat kerja terhadap Niat pindah kerja yang dimediasi oleh Kepuasan kerja

Beberapa penelitian tentang pengaruh tidak langsung spiritualitas di tempat kerja terhadap niat pindah kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi telah dilakukan. Hasil penelitian Walt dan Klerk (2014) menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja. Ghadi, *et. al.*, (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan niat pindah kerja.

Belwalkar dan Vohra (2016) memberikan hasil bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Jin, *et. al.*, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi mediator hubungan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap niat pindah kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hudgins (2016)

menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap hubungan antara spiritualitas kerja dan niat pindah kerja.

Dari hasil beberapa literatur penelitian yang diuraikan di atas, penulis memunculkan hipotesis enam sebagai berikut:

H6: Pengaruh tidak langsung spiritualitas di tempat kerja terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

2.3.7. Hubungan kesepian terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Beberapa penelitian tentang pengaruh tidak langsung kesepian terhadap niat pindah kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi telah dilakukan. Ozcelik dan Barsade (2011) menyebutkan bahwa kesepian akan meningkatkan niat pindah kerja melalui mediasi kepuasan kerja yang menurun. Adapun Aytac dan Dursun (2012) mengungkapkan bahwa rasa kesepian menjadi penyebab terjadinya niat pindah kerja dimana kepuasan kerja menjadi mediasinya.

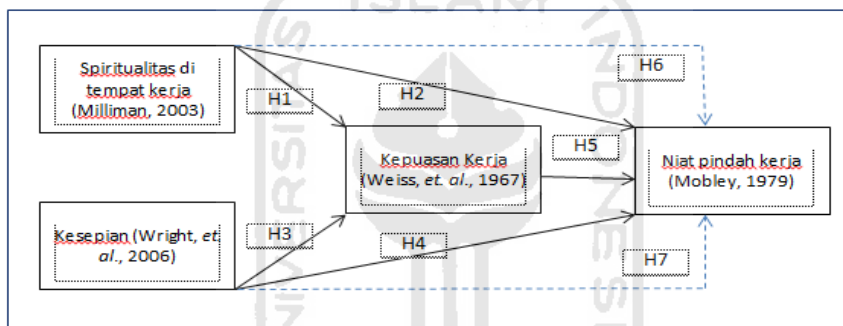
Sementara Chan dan Qiu (2011) menunjukkan bahwa kesepian berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Zeffane dan Melhem (2017) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkatan kepuasan kerja yang lebih akan mengurangi niat untuk meninggalkan organisasinya. Ghadi (2017) menyatakan bahwa kesepian secara tidak langsung memengaruhi kepuasan kerja yang selanjutnya menyebabkan adanya niat pindah kerja karyawan. Maka dengan demikian kepuasan kerja menjadi mediator hubungan antara kesepian terhadap niat pindah kerja.

Dari hasil beberapa literatur penelitian yang diuraikan di atas, penulis memunculkan hipotesis tujuh sebagai berikut:

H7: Pengaruh tidak langsung kesepian terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa hipotesis yang telah dipaparkan di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif. Sedangkan pendekatannya menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Creswell (2010) menyatakan bahwa penelitian yang berkaitan dengan rancangan kuantitatif selalu melibatkan pandangan dunia *post-positive*. Strateginya meliputi eksperimen nyata, eksperimen yang sering disebut sebagai kuasi-eksperimen, penelitian korelasional, dan eksperimen *single-subject*. Penelitian kuantitatif digunakan oleh penulis karena penelitian ini berangkat dari teori yang ada dan berakhir pada penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan.

Sehingga melalui penelitian ini dapat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan melihat pola, arah, bentuk, atau kekuatan hubungan tersebut. Data yang akan digunakan dan dianalisis adalah data primer dan data sekunder.

3.2 Obyek dan Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah mahasiswa Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia yang masih aktif dan sudah bekerja. Lokasi penelitian dilakukan di kampus Pascasarjana Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang hendak di investigasi oleh peneliti (Sekaran, 2006). Sedangkan menurut Creswell (2010) populasi adalah sebuah kelompok yang terdiri dari individu-individu yang memiliki kesamaan karakteristik. Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia yang masih aktif dan sudah bekerja. Menurut data yang diperoleh dari pihak manajemen sub bagian akademik Program Pascasarjana (PPS) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, di dapatkan data jumlah mahasiswa MM UII yang aktif dan bekerja sebanyak 83 mahasiswa.

Dalam penelitian ini, penulis memakai sensus, dimana seluruh elemen dalam target populasi diuji atau diperhitungkan.

3.3.2. Sampel

Sekaran (2006) menyatakan sampel adalah sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Menurut Creswell (2010) sampel adalah perwakilan dari kelompok yang telah diseleksi dari populasi target sehingga peneliti dapat menggeneralisasi hasil penelitian yang diperoleh ke dalam populasi target. Jadi sampel adalah perwakilan atau bagian dari jumlah kelompok yang dipilih dari populasi.

Data yang diperoleh dari pihak manajemen sub bagian akademik Program Pascasarjana (PPS) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia pada saat penelitian ini dilakukan, diperoleh data mahasiswa MM UII yang aktif dan

bekerja sebanyak 83 mahasiswa. Dalam penelitian ini penetapan jumlah sampel menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, yaitu semua populasi dijadikan sampel penelitian, Cooper dan Schindler (2006). Masih menurut Cooper dan Schindler (2006) menyebutkan bahwa ada dua kondisi sensus cocok untuk dilakukan, yaitu: (1) memungkinkan jika populasinya kecil, dan (2) diperlukan jika elemen-elemennya berbeda satu sama lain. Artinya bahwa populasi yang akan dijadikan sampel penelitian adalah populasi yang memenuhi kriteria sampel tertentu sesuai yang dikehendaki oleh peneliti (Sekaran, 2006).

3.4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sekaran (2006) ada dua sumber data dalam penelitian yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

3.4.1. Sumber Data Penelitian

Dilihat dari cara mendapatkan data penelitian, maka di dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu:

3.4.1.1. Data Primer

Menurut Sekaran (2006) yang dimaksud data primer adalah data penelitian yang diperoleh dari tangan pertama yang berkaitan dengan variabel untuk tujuan penelitian yang spesifik. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang disebarkan pada responden yang telah ditentukan.

3.4.1.2. Data Sekunder

Menurut Sekaran (2006) data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang telah ada sebelum penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini, data

sekunder didapatkan dari buku, jurnal, internet, dan lain-lain yang relevan, dapat mendukung, dan dapat dijadikan acuan.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sekaran (2006) ada empat cara untuk memperoleh data penelitian yaitu dengan wawancara, kuesioner, observasi, dan mutivasional. Adapun dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan cara:

3.4.2.1 Kuesioner

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dimana penulis mengumpulkan informasi melalui penyebaran kuesioner kepada para responden yang menjadi subyek penelitian. Menurut Sekaran (2006) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab, biasanya dalam alternatif yang telah diidentifikasi dengan jelas. Sekaran (2006) juga menyebutkan ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam penyusunan kuesioner yaitu:

- Ketepatan isi pertanyaan
- Bahasa dan susunan kata
- Tipe dan bentuk pertanyaan yang diajukan
- Urutan pertanyaan
- Data pribadi yang dicari oleh responden

Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuesioner, dan memberikan kuesioner tersebut secara pribadi ataupun melalui media elektronik.

3.4.2.2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah penelitian yang mendalami, mencermati, menelaah, dan mengidentifikasi pengetahuan yang ada dalam kepustakaan untuk menunjang penelitiannya. Jadi dalam penelitian ini penulis melakukan identifikasi dan penalaran terhadap berbagai literatur yang terkait dengan obyek yang diteliti.

3.5. Variabel, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

3.5.1. Variabel Penelitian

Menurut Sekaran (2006) menjelaskan bahwa variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama. Pada penelitian ini terdapat empat variabel, dua variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel antara atau *intervening*. Untuk pengukuran variabel-variabel tersebut penulis menggunakan skala *likert* 1 – 6 dimana responden diminta untuk memberikan penilaian pada setiap butir pertanyaan dengan nilai masing – masing jawaban, yaitu: (1) Amat Sangat Tidak Setuju; (2) Sangat Tidak Setuju; (3) Tidak Setuju; (4) Setuju; (5) Sangat Setuju; (6) Amat Sangat Setuju.

Adapun variabel – variabel yang ada di dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Independen (X)

Menurut Sekaran (2009) variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel dependen, entah secara positif atau negatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- a) X_1 = Spiritualitas di tempat kerja (*Workplace Spirituality*)
- b) X_2 = Kesepian (*Loneliness*)

b. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sekaran (2009) variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah niat pindah kerja atau *turnover intention*.

c. Variabel Intervening (Z)

Menurut Sekaran (2006) variabel intervening atau variabel antara adalah variabel yang mengemuka antara waktu variabel bebas (independen) mulai bekerja memengaruhi variabel terikat (dependen), dan waktu pengaruh variabel bebas terasa pada variabel terikat. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

3.5.2. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran (2006) definisi operasional adalah hal mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi dari suatu konsep atau variabel dimensi indikator dapat berupa perilaku, aspek atau sifat.

a. Definisi Operasional Spiritualitas di tempat kerja

Menurut Milliman (2003) menyebutkan spiritualitas di tempat kerja adalah fenomena multidimensi yang kompleks dimana mengharuskan karyawan terlibat dalam aktivitas yang bermakna untuk kehidupan mereka. Lebih lanjut Milliman (2003) menyebut spiritualitas di tempat kerja mencerminkan pengalaman karyawan, makna pekerjaan, tujuan, komunitas, dan transedesi di tempat kerja.

Dalam penelitian ini, spiritualitas di tempat kerja diukur dengan skala yang dikembangkan oleh Milliman (2003).

Dimensi dari spiritualitas di tempat kerja yaitu:

(1) Pekerjaan yang bermakna:

- a. semua hal yang menjadi tujuan kerja:
 - mendapat pengalaman dan suka cita
 - semangat
- b. semua hal yang berarti dan berpengaruh dalam pekerjaan
 - pekerjaan menghubungkan hal penting dalam kehidupan
 - harapan untuk selalu datang bekerja
- c. semua hal yang menyenangkan dalam bekerja
 - adanya hubungan antara pekerjaan dan kebaikan bersosialisasi
 - memahami apa yang diberikan pekerjaan dalam makna pribadi

(2) jalinan komunitas:

- a. mengacu pada tingkat hubungan dan interaksi karyawan dengan rekan kerja:
 - bekerja sama di dalam organisasi akan dihargai
 - merasa menjadi bagian dari organisasi
 - saling mendukung satu dengan yang lain
- b. karyawan berekspresi dan berpikir dengan bebas:
 - bebas mengungkapkan pendapat
 - berpikir memiliki tujuan yang sama dalam organisasi
- c. kepedulian terhadap orang lain:
 - karyawan peduli satu sama lain
 - merasa menjadi bagian satu keluarga

(3) nilai keselarasan dengan organisasi:

- a. keselarasan atau kesesuaian antara nilai dan tujuan individu karyawan dengan organisasi:
 - merasakan dampak positif berupa keselarasan nilai dengan organisasi
 - kepedulian organisasi
 - perhatian yang maksimal organisasi
 - ketulusan nurani organisasi
 - merasa terhubung dengan tujuan organisasi
- b. menciptakan kontribusi yang lebih baik sehingga meningkatkan kesejahteraan rekan kerja, konsumen, dan masyarakat:
 - organisasi peduli dengan kesehatan karyawan
 - merasa terhubung dengan visi misi organisasi
 - organisasi peduli dengan semangat antusias

Lebih lanjut Milliman, *et. al.*, (2003) menjelaskan bahwa keselarasan ini melibatkan karyawan untuk bekerja di organisasi yang memiliki etika tinggi untuk dapat menciptakan kontribusi yang lebih baik sehingga meningkatkan kesejahteraan rekan kerja, konsumen, dan masyarakat. Skala pengukuran ini menggunakan skala *likert* 6 poin dari 1 (Amat Sangat Tidak Setuju) sampai 6 (Amat Sangat Setuju).

b. Definisi Operasional Kesepian

Wright, *et. al.*, (2006) mendefinisikan kesepian di tempat kerja sebagai suatu penderitaan akibat dari kurangnya kualitas hubungan yang dirasakan antara

individu dan karyawan di dalam lingkungan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran dari Wright, *et. al.*, (2006).

Dimensi kesepian yang dikembangkan yaitu:

kesepian secara emosional dan kesepian sosial:

a. individu yang kesepian secara emosional:

- perasaan diabaikan
- perasaan tertekan
- terasing
- terisolasi
- merasa jauh secara emosional
- merasa tidak nyambung dengan rekan kerja
- merasa “kosong” di tempat kerja

b. jalinan sosial persahabatan:

- memiliki jalinan sosial dan persahabatan di tempat kerja
- menjadi bagian dari aspek sosial
- memiliki seseorang yang bisa diajak bicara
- merasa tidak memiliki seseorang yang bisa diajak *sharing*
- merasa tidak memiliki seseorang untuk bekerja sama
- menjadi bagian dari komunitas
- menjadi bagian dari kelompok pertemanan
- memiliki seseorang untuk berkeluh kesah

Skala pengukuran ini menggunakan skala *likert* 6 poin dari 1 (Amat Sangat Tidak Setuju) sampai 6 (Amat Sangat Setuju).

c. Definisi Operasional Kepuasan Kerja

Menurut Locke (1976) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau emosi positif yang berasal dari sebuah penilaian kerja dan pengalaman kerja seseorang. Dalam penelitian ini untuk pengukuran atau menilai kepuasan kerja menggunakan instrumen *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang dikembangkan oleh Weiss, *et. al.*, (1967) yang mencakup dimensi:

(1) kepuasan intrinsik:

- puas dengan kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda
- puas mendapat kesempatan menjadi seseorang dalam kelompok
- puas karena mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan keyakinan
- puas mendapat jalan untuk menjadi karyawan tetap
- puas mendapat kesempatan untuk melakukan banyak hal untuk orang lain
- memiliki kesempatan bicara dengan rekan kerja yang lain
- memiliki kesempatan melakukan sesuatu sesuai keahlian
- memiliki kebebasan untuk menilai diri sendiri
- memiliki kesempatan untuk mencoba metode baru dalam bekerja
- merasa puas ketika bisa menyelesaikan pekerjaan

(2) kepuasan ekstrinsik:

- puas mendapat pujian ketika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- puas mendapat kesempatan meningkatkan karir

- puas mendapat gaji yang sesuai dengan beban kerja
- Puas dengan praktik dan kebijakan perusahaan

(3) kepuasan kerja secara keseluruhan (*general*) yaitu kondisi kerja dan rekan kerja:

- Puas terhadap kompetensi atasan dalam mengambil keputusan dan menangani rekan kerja.
- Puas dengan cara atasan dalam mengani rekan kerja

Skala pengukuran ini menggunakan skala *likert* 6 poin dari 1 (Amat Sangat Tidak Setuju) sampai 6 (Amat Sangat Setuju).

d. Definisi Operasional Niat pindah kerja (*Turnover Intention*)

Mobley (1982) mendefinisikan niat pindah kerja adalah rencana karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang dapat membahayakan organisasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan skala *turnover intention* atau niat pindah kerja yang diukur dengan skala yang dikembangkan oleh Mobley, *et. al.*, (1979). Adapun Mobley, *et. al.*, (1979) menggambarkan *turnover intention* diukur melalui dimensi sebagai berikut:

1. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi:
 - Merasa tidak puas dengan pekerjaan sekarang
 - Merasa tidak mendapatkan kesempatan promosi
2. Kecenderungan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain:
 - Sering berpikir untuk mengganti pekerjaan
 - Mengetahui ada kesempatan untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik

SS	= Sangat Setuju	diberi skor 5
S	= Setuju	diberi skor 4
TS	= Tidak Setuju	diberi skor 3
STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor 2
ASTS	= Amat Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

Adapun dalam penelitian ini masing-masing variabel diukur dengan menggunakan skala *likert* 6 angka yang bervariasi, kemudian dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah kelas = 6, sehingga interval diperoleh sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{6 - 1}{6} = 0,83$$

Maka dapat ditentukan skala distribusi untuk kriteria pendapat responden berdasarkan perhitungan di atas, yaitu:

1. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,82 = Sangat Tidak Setuju (ASTS)
2. Nilai jawaban 1,83 s/d 2,65 = Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Nilai jawaban 2,66 s/d 3,48 = Tidak Setuju (TS)
4. Nilai jawaban 3,49 s/d 4,31 = Setuju (S)
5. Nilai jawaban 4,32 s/d 5,14 = Sangat Setuju (SS)
6. Nilai jawaban 5,15 s/d 6,00 = Amat Sangat Setuju (ASS)

3.5.4. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sekaran (2006) validitas adalah adanya pendalaman persoalan otentisitas hubungan sebab dan akibat dan generalisasinya untuk lingkungan eksternal. Prinsip validitas adalah pengukuran atau pengamatan yang berarti prinsip keandalan instrumen dalam mengumpulkan data (Sekaran, 2006). Uji validitas untuk membuktikan valid atau tidak suatu kuesioner.

Item pernyataan akan dianggap valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item – Total Correlation* > nilai r-tabel pada tingkat signifikansi, dimana nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5%. Uji Validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi “*product moment*” yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r : korelasi <i>product moment</i>	$\sum XY$: jumlah perkalian skor butir dengan skor total
n : jumlah sampel	$\sum X^2$: jumlah kuadrat skor butir
$\sum X$: Jumlah skor butir	$\sum Y^2$: jumlah kuadrat skor total
$\sum Y$: jumlah skor total	$\sum XY$: jumlah perkalian skor butir dengan skor total

Kriteria validitas adalah jika nilai signifikan di atas 0,05. Selanjutnya perhitungan validitas menggunakan bantuan *software* SPSS for Windows 21.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2006) uji reliabilitas adalah pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin bahwa pengukuran tersebut konsisten lintas waktu dan lintas ragam pertanyaan. Jadi Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan tingkat kekuatan suatu alat pengukuran dapat dipercaya dan diandalkan.

Uji reliabilitas tersebut dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran konsisten bila dilakukan uji dua kali atau lebih dengan gejala yang sama dan alat pengukur yang sama pula.

Adapun rumus yang digunakan adalah rumus koefisien Alpha:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right]$$

Dimana:

K = Banyaknya belahan tes.

S_j² = Varians belahan; j = 1,2,...k.

S_x² = Varians skor tes.

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) berkisar antara 0 hingga 1. Makin besar koefisien ini maka makin besar keandalan alat ukur yang digunakan. Jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) 0,7 maka ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan sudah handal. Selanjutnya perhitungan reliabilitas menggunakan bantuan *software* SPSS for Windows 21.0

3.6. Teknik Analisis Data

Menurut Sekaran (2006) analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian yang tujuannya untuk mendapatkan informasi yang relevan dan hasilnya dapat digunakan untuk memecahkan suatu masalah. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Namun sebelumnya penulis terlebih dulu melakukan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis dengan bantuan *software* SPSS versi 21.

3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sekaran (2006) penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Dalam penelitian ini penulis menguraikan masalah yang berhubungan dengan variabel. Pengolahan data statistik untuk menganalisis pengaruh hubungan antara variabel menggunakan pengujian asumsi klasik, analisis regresi, analisis korelasi, dan koefisien determinasi dengan menggunakan *software* SPSS *for windows* versi 21. Statistik deskriptif adalah proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga dapat dengan mudah dipahami dan diinterpretasikan.

Dalam penelitian ini, interpretasi persentase dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Nilai kumulatif adalah nilai total yang diperoleh dari setiap pertanyaan yang merupakan jawaban dari responden penelitian.
- b. Persentase merupakan nilai kumulatif item dibagi dengan nilai frekuensi masing-masing dikalikan dengan 100%.

c. Jumlah responden sebanyak 83 mahasiswa. Nilai skala terbesar adalah 6, sedangkan nilai skala terkecil adalah 1. Berdasarkan hal tersebut di atas maka diperoleh nilai kumulatif terbesar $83 \times 6 = 498$, sedangkan nilai kumulatif terkecil $83 \times 1 = 83$. Nilai persentase terkecil $(83:498) \times 100\% = 16,67\%$. Nilai rentang = $100\% - 16,67\% = 83,33\%$. Maka jika dibagi dengan 6 dari skala pengukurannya, diperoleh interval persentase sebesar 13,83%. Sehingga diperoleh klasifikasi pengelompokan sebagai berikut:

Tabel Kriteria Interpretasi Persentase

No.	Keterangan	Bobot Skor
1	Amat sangat lemah	16,67% - 30,5%
2	Sangat lemah	> 30,5% - 44,33%
3	Lemah	> 44,33% - 58,16%
4	Kuat	> 58,16% - 71,99%
5	Sangat kuat	> 71,99% - 85,82%
6	Amat sangat kuat	> 85,82% - 100%

Sumber Data diolah 2019

3.6.2. Uji-t (Parsial)

Menurut Anderson, *et. al.*, (2014) uji t dilakukan untuk menentukan signifikansi tiap parameter masing-masing variabel independen. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan signifikansi 5% artinya jika nilai signifikansi $t < 0,05$ terdapat pengaruh signifikan antara suatu variabel independen terhadap variabel dependen sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika nilai

signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel independen terhadap variabel dependen atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

- Jika Sig (*p-value*) $> \alpha$ (0,05), maka X tidak berpengaruh nyata terhadap Y
- Jika Sig (*p-value*) $< \alpha$ (0,05), maka X berpengaruh nyata terhadap Y

Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_{x-x}}$$

Dimana:

t = nilai t hitung

\bar{X}_1 = rata-rata kelompok 1

\bar{X}_2 = rata-rata kelompok 2

S_{x-x} = standar *error* kedua kelompok

1. Uji Pengaruh Mediasi (*Path Analysis*)

Menurut Ghozali (2011) analisis jalur adalah kepanjangan dari model regresi yang digunakan untuk menguji kesesuaian dari matriks korelasi dari dua atau lebih model yang dibandingkan. Dalam penelitian ini analisis jalur atau *path analysis* bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk dapat menguji pengaruh variabel intervening dari penelitian ini yaitu kepuasan kerja, maka digunakan metode analisis jalur (*path analysis*).

Path Analysis adalah perluasan dari analisis regresi linear berganda. *Path Analysis* menggunakan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model *causal* atau sebab akibat) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Perhitungan pengaruh secara langsung dan tidak langsung

dihitung dari nilai *unstandardized coefficients* regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

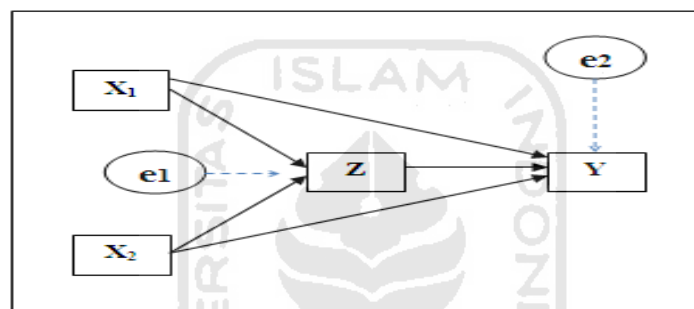
Dalam penelitian ini menggunakan empat kriteria untuk membangun mediasi seperti yang disebutkan oleh Baron dan Kenny (1986) yaitu:

- a. Menunjukkan bahwa variabel awal berhubungan dengan hasil. Penggunaan Y sebagai variabel kriteria dalam persamaan regresi serta X_1 dan X_2 sebagai prediksi. Langkah ini dipakai untuk menetapkan bahwa ada efek yang mungkin dimediasi.
- b. Untuk menunjukkan bahwa variabel awal berhubungan dengan mediator. Penggunaan Z sebagai variabel kriteria dalam persamaan regresi serta X_1 dan X_2 sebagai prediksi. Langkah ini digunakan dengan melibatkan mediator yang seolah-olah menjadi sebuah mediator hasil.
- c. Untuk menunjukkan bahwa mediator memengaruhi variabel hasil. Penggunaan Y sebagai variabel kriteria dalam persamaan regresi serta X_1 , X_2 , dan Z sebagai prediksi. Korelasi saja tidak cukup, antara mediator dengan hasilnya. Bisa jadi keduanya berkorelasi disebabkan variabel X. Maka variabel awal harus disamakan sehingga dapat menghasilkan efek mediator pada hasil yang ada.
- d. Untuk menetapkan bahwa Z sangat memengaruhi hubungan X_1 , X_2 dengan Y, maka pengaruh antara X_1 , X_2 , dan Y mengendalikan Z harus nol. Efek pada langkah nomor tiga dan empat diperkirakan pada perkiraan yang sama. Jika semua langkah di atas terpenuhi, maka data tersebut konsisten dengan hipotesis sehingga variabel Z adalah benar telah memediasi hubungan X_1

dan X_2 dengan Y . Tapi jika hanya tiga langkah pertama saja yang terpenuhi maka mediasi parsial diindikasikan.

Jadi jika nilai signifikansi dari variabel $X < 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh secara langsung terhadap variabel Y atau Z . Tetapi jika nilai signifikansi variabel $X > 0,05$ maka terjadi pengaruh tidak langsung terhadap variabel Y atau Z .

Berikut ini adalah gambaran analisis jalur dari penelitian ini:



Gambar 2. Analisis Jalur

Jadi persamaan regresi yang digunakan dalam model analisis jalur dalam penelitian ini adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1 SK + \beta_2 Ks + e_1 \quad (1)$$

$$NPK = \alpha + \beta_1 SK + \beta_2 KK + \beta_3 Ks + e_2 \quad (2)$$

Dimana:

NPK = Niat Pindah Kerja (*Turnover Intention*)

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien arah regresi

SK = Spiritualitas di tempat Kerja (*Workplace Spirituality*)

KK = Kepuasan Kerja

Ks = Kesepian (*Loneliness*)

e = *error*

Analisis pengaruh variabel X melalui Z terhadap Y adalah dengan mengalikan nilai beta variabel X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y .

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan mendiskusikan mengenai hasil temuan penelitian bersama dengan analisisnya yang terdiri dari pengumpulan data, deskripsi data, kualitas pengujian data, hasil pengujian hipotesis, pembahasan hasil hubungan antara penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini, analisis data menunjukkan hasil empiris antara pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan kesepian terhadap niat pindah kerja dengan kepuasan kerja sebagai *variable intervening*.

Obyek penelitian ini adalah mahasiswa magister manajemen Universitas Islam Indonesia yang sudah bekerja dan masih aktif kuliah. Berdasarkan data yang diperoleh dari pihak akademis sebanyak 105 mahasiswa yang bisa dijadikan responden. Pada pertengahan bulan Oktober saat kuesioner disebar, yang mengisi dan mengembalikan kuesioner berjumlah 83 mahasiswa.

IV. Tabel Kuesioner Responden

No.	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	Kuesioner yang dibagikan	105	100
2	Kuesioner yang kembali	83	79,1
3	Kuesioner tidak kembali	22	20,9

Sumber: Data primer diolah 2019

Selanjutnya kuesioner tersebut diolah menjadi beberapa tahap diantaranya analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Alat analisis dalam setiap pengujian dilakukan dengan *software* IBM SPSS versi 21. Penulis kemudian melakukan analisis dan pembahasan setiap hipotesis.

4.1 Analisis Data Karakteristik Responden

Analisis deskriptif dilakukan dengan membandingkan berbagai level yang diukur dengan prosentase yang didapatkan dari setiap variabel yang ada.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia

No.	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	33	39,8
2	Perempuan	50	60,2
	Total	83	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019. Lampiran 2, hal. 142.

Berdasarkan data demografi responden pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 60,2% (50 responden), sedangkan yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 39,8% (33 responden). Hal ini menunjukkan bahwa yang paling banyak menjadi responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan. Hasil penelitian dari Huang, *et.al.*, (2005) menyebutkan bahwa wanita dapat bertahan lebih lama dibidang satu pekerjaan dibanding pria. Maka dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin dapat membedakan ketahanan, ataupun keahlian seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Mahasiswa Magister Universitas Islam Indonesia

No.	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	≤ 20 Tahun	0	0,0
2	21-30 Tahun	70	84,3
3	31-40 Tahun	6	7,2
4	41-50 Tahun	4	4,8
5	>50	3	3,6
	Total	83	100,0

Sumber: Data Primer diolah, 2019. Lampiran 2, halaman 142

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa tidak terdapat responden yang memiliki usia kurang dari atau 20 tahun. Responden yang memiliki rentang usia 21–30 tahun sebanyak 70 responden dengan prosentase 84,3 persen. Rentang usia 31–40 tahun sebanyak 6 responden dengan prosentase 7,2 persen, sedangkan responden dengan rentang usia 41–50 tahun sebanyak 4 responden dengan prosentase 4,8 persen. Sedangkan responden dengan rentang usia lebih dari 50 tahun sebanyak 3 orang dengan prosentase 3,6 persen. Semakin tua usia seseorang akan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1984).

Penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang paling banyak pada rentang usia 21–30 tahun, dan sebagian besar belum memiliki pekerjaan tetap sehingga pada rentang usia tersebut sangat rentan terhadap *turnover intention* untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi dari yang mereka dapatkan saat ini. Solusi yang bisa diberikan oleh suatu organisasi adalah dengan membuat program pelatihan untuk karyawan dengan rentang usia muda agar lebih loyal terhadap organisasi, dengan memberikan program yang menarik seperti pelatihan di luar ruangan, atau memberikan *reward* yang lebih atas prestasi kerja atau performa kerja.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia

No.	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Strata 1	60	72,3
2	Strata 2	23	27,7
3	Pendidikan Profesional	0	0,0
	Total	83	100,0

Sumber: Data Primer diolah, 2019. Lampiran 2 Halaman 142

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 60 orang dengan prosentase 72,3 persen dan responden yang memiliki

pendidikan terakhir S2 sebanyak 23 orang dengan prosentase 27,7 persen. Diketahui dari data demografi di atas bahwa tidak terdapat responden yang memiliki pendidikan terakhirnya pendidikan profesional. Hasil menunjukkan bahwa pendidikan terbanyak dari responden adalah S1 sehingga dapat dikatakan responden memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang cukup untuk melakukan tugas atau pekerjaannya. Menurut hasil penelitian dari Suryani, *et. al.*, (2020) menyatakan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, pendidikan tidak berpengaruh terhadap niat pindah kerja. Namun hendaknya suatu organisasi perlu melihat lebih jauh lagi data karyawannya sebab tidak menutup adanya kemungkinan karyawan yang memiliki pendidikan tinggi dapat memilih pekerjaan yang mereka inginkan. Solusinya adalah memberikan gaji yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan yang mereka miliki.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia

No.	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Staff	58	69,9
2	Supervisor	1	1,20
3	Manajer	9	10,8
4	Direktur	2	2,40
5	<i>Owner</i>	13	15,7
	Total	83	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019. Lampiran 2 Halaman 143

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang memiliki jabatan di organisasinya sebagai staf sebanyak 58 orang dengan prosentase 69,9 persen, sedangkan yang memiliki jabatan sebagai supervisor sebanyak 1 orang dengan prosentasi 1,20 persen. Data responden yang memiliki jabatan sebagai manajer

sebanyak 9 orang dengan prosentase 10,8 persen, sedangkan yang memiliki jabatan sebagai Direktur sebanyak 2 orang dengan prosentase 2,40 persen, dan untuk responden yang memiliki jabatan sebagai *owner* sebanyak 13 orang dengan prosentase 15,7 persen. Hal ini menunjukkan bahwa responden paling banyak ada pada jabatan staf, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara jabatan terhadap niat pindah kerja (Surya Desa, 2008).

Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa posisi staf lebih banyak yang memiliki niat untuk pindah kerja. Solusinya adalah memberikan mereka edukasi yang berkaitan dengan keterampilan yang dimiliki supaya lebih betah dan loyal terhadap organisasinya.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Pekerjaan Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia

No.	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Pegawai Swasta	45	54,2
2	PNS/TNI/Polri	3	3,6
3	Pegawai BUMN	10	12,0
4	Pegawai Perusahaan Swasta	7	8,4
5	Pengusaha	12	14,5
6	Lain-lain	6	7,2
	Total	83	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019. Lampiran 2 Halaman 143

Data demografi responden pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia sebagian besar adalah responden yang termasuk dalam kategori Pegawai Swasta yaitu sebanyak 45 responden (54,2%). Responden yang berasal dari pegawai swasta cenderung memiliki niat pindah kerja (Siregar, 2015).

Dalam penelitian ini pegawai/karyawan swasta lebih banyak sehingga dapat disimpulkan mereka memiliki niat pindah kerja, maka solusi untuk organisasi jika mengetahui terdapat data karyawan yang mempunyai banyak pengalaman kerja dalam artian mereka sering berpindah-pindah tempat kerja, maka organisasi harus mampu menelaah lebih dalam lagi supaya dapat diketahui apa saja yang bisa membuat mereka untuk bertahan lama sebuah organisasi.

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia

No.	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Tetap	43	51,8
2	Kontrak	35	42,2
3	Part Time	5	6,0
5	Total	83	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019. Lampiran 2 Halaman 143

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status karyawan mahasiswa magister Universitas Islam Indonesia, sebagian besar adalah responden yang termasuk dalam kategori tetap yaitu sebanyak 43 (51,8%).

Dalam penelitian ini terlihat bahwa responden banyak yang memiliki status karyawan tetap, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa kecenderungan niat untuk melakukan pindah kerja sangat kecil. Seperti halnya yang disebutkan oleh Dockel, *et. al.*, (2016) bahwa semakin banyak akumulasi tahun yang dihabiskan untuk bekerja, maka terdapat kecenderungan untuk melanjutkan di perusahaan yang semakin besar. Dengan kata lain, niat untuk pindah kerja semakin kecil.

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia

No.	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	≤ 12 jam	6	7,2
2	13–19 jam	13	3,6
3	20–26 jam	5	6,0
4	27–33 jam	41	49,4
5	34–40 jam	28	33,7
	Total	83	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019. Lampiran 2 Halaman 144

Dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden dengan jumlah jam kerja dalam satu minggu kurang dari 12 jam sebanyak 6 orang dengan prosentase 7,2 persen, dan responden dengan jumlah jam kerja satu minggu antara 13–19 jam sebanyak 3 orang dengan prosentase 3,6 persen. Data responden dengan jumlah jam kerja satu minggu antara 20–26 jam sebanyak 5 orang dengan prosentase 6,0 persen, sedangkan responden dengan jumlah jam kerja satu minggu antara 27–33 jam tidak ada.

Responden dengan jumlah jam kerja satu minggu antara 34–40 jam sebanyak 41 orang dengan prosentase 49,4 persen, sedangkan responden yang memiliki jumlah jam kerja satu minggu di atas 40 jam sebanyak 28 orang dengan prosentase 33,7 persen. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki indikasi rasa bosan sehingga mengakibatkan stress dan dapat memengaruhi niat pindah kerja (Prawisanti, 2018). Hal ini dapat mempengaruhi rasa kesepian, bosan, dan tertekan.

Solusinya, suatu organisasi harus memperhatikan lebih detail lagi masalah karyawannya terutama jumlah jam kerja, jangan sampai karyawan merasa bosan, yaitu bisa dengan mengajak *refreshing* di setiap akhir bulan.

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia

No.	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	≤ 5 tahun	64	77,1
2	5–10 tahun	12	14,5
3	10–15 tahun	2	2,4
4	16–20 tahun	2	2,4
5	21–25 tahun	1	1,2
6	26–30 tahun	1	1,2
7	≥ 30 tahun	1	1,2
	Total	83	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019. Lampiran 2 Halaman 144

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia sebagian besar adalah responden yang masuk dalam kategori ≤ 5 tahun yaitu sebanyak 64 responden (77,1%). Dockel, *et. al.*, (2016) berpendapat bahwa semakin lama jumlah tahun yang dihabiskan untuk bekerja akan berdampak terhadap komitmen yang semakin besar.

Dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa responden dengan lama bekerja kurang dari 5th akan cenderung memiliki niat pindah kerja yang lebih besar. Maka solusi untuk mengatasinya adalah organisasi membuat karyawan senyaman mungkin, memberikan *reward* yang lebih untuk karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi.

4.2 Pengukuran Data

Pengukuran data dalam penelitian ini ada dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner telah mampu mengungkapkan sebuah pengukuran. Dalam uji validitas, instrumen dapat disebut valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 83 responden. Untuk populasi 83 responden tersebut, tingkat signifikansi 5% jika nilai r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

Dalam penelitian ini melihat dari nilai r hitung yang berasal dari *Corrected Item-Total Correlation*. Untuk populasi 83 responden ($df=N-2$, $\alpha=0,05$). R Tabel= 0,1818. Nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan suatu indikator dikatakan tidak valid jika r hitung lebih kecil dari r tabel, Ghazali (2011). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas untuk spiritual di tempat kerja.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Spiritualitas	X _{1.1}	0,769	0,213	Valid
	X _{1.2}	0,809	0,213	Valid
	X _{1.3}	0,843	0,213	Valid
	X _{1.4}	0,822	0,213	Valid
	X _{1.5}	0,830	0,213	Valid
	X _{1.6}	0,823	0,213	Valid
	X _{1.7}	0,861	0,213	Valid
	X _{1.8}	0,837	0,213	Valid
	X _{1.9}	0,821	0,213	Valid
	X _{1.10}	0,817	0,213	Valid
	X _{1.11}	0,899	0,213	Valid
	X _{1.12}	0,851	0,213	Valid
	X _{1.13}	0,856	0,213	Valid
	X _{1.14}	0,887	0,213	Valid
	X _{1.15}	0,908	0,213	Valid
	X _{1.16}	0,900	0,213	Valid
	X _{1.17}	0,883	0,213	Valid
	X _{1.18}	0,889	0,213	Valid
	X _{1.19}	0,864	0,213	Valid
	X _{1.20}	0,885	0,213	Valid
	X _{1.21}	0,880	0,213	Valid
Kesepian	X _{2.1}	0,929	0,213	Valid
	X _{2.2}	0,875	0,213	Valid
	X _{2.3}	0,934	0,213	Valid
	X _{2.4}	0,943	0,213	Valid
	X _{2.5}	0,939	0,213	Valid
	X _{2.6}	0,898	0,213	Valid
	X _{2.7}	0,935	0,213	Valid
	X _{2.8}	0,898	0,213	Valid
	X _{2.9}	0,915	0,213	Valid
	X _{2.10}	0,919	0,213	Valid
	X _{2.11}	0,937	0,213	Valid
	X _{2.12}	0,921	0,213	Valid
	X _{2.13}	0,930	0,213	Valid
	X _{2.14}	0,875	0,213	Valid
	X _{2.15}	0,922	0,213	Valid
	X _{2.16}	0,897	0,213	Valid
	X _{2.17}	0,923	0,213	Valid
Kepuasan Kerja	Z.1	0,901	0,213	Valid
	Z.2	0,923	0,213	Valid
	Z.3	0,893	0,213	Valid
	Z.4	0,896	0,213	Valid

	Z.5	0,905	0,213	Valid	
	Z.6	0,894	0,213	Valid	
	Z.7	0,900	0,213	Valid	
	Z.8	0,893	0,213	Valid	
	Z.9	0,920	0,213	Valid	
	Z.10	0,888	0,213	Valid	
	Z.11	0,860	0,213	Valid	
	Z.12	0,890	0,213	Valid	
	Z.13	0,873	0,213	Valid	
	Z.14	0,898	0,213	Valid	
	Z.15	0,822	0,213	Valid	
	Z.16	0,827	0,213	Valid	
	Niat Pindah Kerja	Y.1	0,748	0,213	Valid
		Y.2	0,719	0,213	Valid
		Y.3	0,800	0,213	Valid
		Y.4	0,776	0,213	Valid
Y.5		0,771	0,213	Valid	
Y.6		0,756	0,213	Valid	
Y.7		0,816	0,213	Valid	
Y.8		0,802	0,213	Valid	
Y.9		0,810	0,213	Valid	
Y.10		0,847	0,213	Valid	

Sumber: Hasil olah data, 2019. Lampiran 2 Halaman 142

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 83 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Spiritualitas, Kesepian, Kepuasan Kerja dan Niat Pindah Kerja yang diajukan untuk responden Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia adalah valid karena dilihat dari nilai r hitung $>$ r tabel.

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 83 responden. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Spiritualitas	0,981	Reliabel
Kesepian	0,988	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,982	Reliabel
Niat Pindah Kerja	0,930	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019. Lampiran 2 Hal. 154

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas dari 83 responden dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Spiritualitas sebesar 0,981, Kesepian sebesar 0,988, kepuasan kerja sebesar 0,982 dan niat pindah kerja sebesar 0,930 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan di dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Sehingga dapat dikatakan bahwa keempat variabel penelitian *reliable* dan memiliki konsistensi sebagai alat ukur.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil deskriptif atau penilaian dari responden untuk mengetahui pendapat dari responden terhadap setiap indikator variabel. Analisis tersebut menggunakan frekuensi distribusi dari setiap jawaban pada masing-masing indikator. Nilai setiap indikator itu dijumlahkan sehingga diketahui nilai terbanyak antara 1 – 6 sesuai skala pengukuran yang dipilih oleh responden.

Analisis pendapat dalam penelitian ini berdasarkan nilai *mean* atau rata-rata dari jawaban semua responden pada setiap indikator. *Mean* atau rata-rata adalah kecenderungan sentral yang memberikan gambaran umum dari suatu data (Sekaran, 2003). Penilaian deskriptif terhadap rata-rata tersebut dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Variabel Spiritualitas di tempat kerja

Pernyataan	Item	Rata-rata	Persentase	Kategori
Pekerjaan penuh makna	X _{1.1}	4,42	73,67	Sangat Kuat
	X _{1.2}	4,19	69,83	Kuat
	X _{1.3}	4,30	71,67	Kuat
	X _{1.4}	4,17	69,50	Kuat
	X _{1.5}	4,43	73,83	Sangat Kuat
	X _{1.6}	4,36	72,67	Kuat
Jalinan komunitas	X _{1.7}	4,36	72,67	Kuat
	X _{1.8}	4,42	73,67	Sangat Kuat
	X _{1.9}	4,36	72,67	Sangat Kuat
	X _{1.10}	4,37	72,83	Sangat Kuat
	X _{1.11}	4,19	69,83	Kuat
	X _{1.12}	4,23	70,50	Kuat
	X _{1.13}	4,34	72,33	Sangat Kuat

Lanjutan

Pernyataan	Item	Rata-rata	Persentase	Kategori
Nilai keselarasan	X _{1.14}	4,14	69,00	Kuat
	X _{1.15}	4,10	68,33	Kuat
	X _{1.16}	4,07	67,83	Kuat
	X _{1.17}	4,14	69,00	Kuat
	X _{1.18}	4,11	68,50	Kuat
	X _{1.19}	4,19	69,83	Kuat
	X _{1.20}	4,07	67,83	Kuat
	X _{1.21}	4,11	68,50	Kuat

Sumber: Data primer yang diolah, 2019. Lampiran 2 Halaman 145

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui bahwa 6 indikator dalam variabel spiritualitas di tempat kerja berada dalam kategori sangat kuat, dan sisanya dalam kategori kuat. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “pekerjaan penuh makna” yaitu sebesar 4,43 (73,83%).

Spiritualitas di tempat kerja semestinya harus ditingkatkan sebab berdampak baik terhadap individu ataupun organisasi. Menemukan makna dari pekerjaan itu sendiri merupakan fokus dari spiritualitas di tempat kerja, sebab banyak orang yang butuh untuk mengenali kembali apa yang mereka cari dan pekerjaan apa yang mereka sukai, sehingga mampu menggali lebih dalam lagi untuk menemukan jalan untuk lebih otentik lagi dalam melakukan suatu pekerjaan. Spiritualitas di tempat kerja diharapkan dapat memulihkan kembali harmoni dalam hidup secara keseluruhan, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja.

Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa karyawan yang mampu memaknai seluruh pekerjaannya maka akan menciptakan spiritualitas di tempat kerja yang tinggi, dengan demikian diharapkan perusahaan dapat menyelaraskan kondisi

spiritualitas karyawannya agar diperoleh jalinan komunitas antara karyawan dan organisasi atau perusahaan.

Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Variabel Kesepian di tempat kerja

Pernyataan	Item	Rata-rata	Persentase	Kategori
Kesepian secara emosional	X _{2.1}	3,83	63,83	Kuat
	X _{2.2}	3,75	62,50	Kuat
	X _{2.3}	3,89	64,83	Kuat
	X _{2.4}	3,96	66,00	Kuat
	X _{2.5}	3,72	62,00	Kuat
	X _{2.6}	3,77	62,83	Kuat
	X _{2.7}	3,94	65,67	Kuat
	X _{2.8}	3,73	62,17	Kuat
	X _{2.9}	3,82	63,67	Kuat
	X _{2.10}	3,84	64,00	Kuat
	X _{2.11}	3,86	64,33	Kuat
	X _{2.12}	3,84	64,00	Kuat
	X _{2.13}	3,94	65,67	Kuat
	X _{2.14}	3,84	64,00	Kuat
	X _{2.15}	3,90	65,00	Kuat
	X _{2.16}	3,78	63,00	Kuat
	X _{2.17}	3,89	64,83	Kuat

Sumber: Data primer yang diolah, 2019. Lampiran 2 Halaman 145

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa meskipun semua dalam kategori kuat, tetapi ada satu indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu indikator “kesepian secara emosional” sebesar 3,96 (66%) dan yang paling rendah yaitu 3,72 (62%).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terisolasi oleh rekan kerja akan merasakan kesepian secara emosional. Kesepian akan menjadi masalah yang serius jika tidak segera tertangani dengan baik, karena kemungkinan akan berdampak juga terhadap kesehatan mental pekerja itu sendiri, juga akan mengurangi performa dan produktivitas kerja. Jika karyawan merasa dikucilkan,

merasa terisolasi, diremehkan, maka akan menyebabkan tidak betah dalam bekerja, dengan demikian akan menyebabkan timbulnya niat pindah kerja.

Solusinya adalah suatu organisasi atau perusahaan perlu memahami emosi karyawannya dan membantu mereka agar mampu mengubah suasana hati dan perasaan di tempat kerja supaya tidak terjadi niat pindah kerja.

Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Item	Rata-rata	Persentase	Kategori
Kepuasan Intrinsik	Z.1	4,20	70,00	Kuat
	Z.2	4,23	70,50	Kuat
	Z.3	4,22	70,33	Kuat
	Z.4	4,16	69,33	Kuat
	Z.5	4,40	73,33	Sangat Kuat
	Z.6	4,37	72,83	Sangat Kuat
	Z.7	4,42	73,67	Sangat Kuat
	Z.8	4,34	72,33	Sangat Kuat
	Z.9	4,35	72,50	Sangat Kuat
	Z.10	4,48	74,67	Sangat Kuat
Kepuasan Ekstrensisik	Z.11	4,22	70,33	Kuat
	Z.12	4,40	73,33	Sangat Kuat
	Z.13	4,42	73,67	Sangat Kuat
	Z.14	4,10	68,33	Kuat
Kepuasan menyeluruh	Z.15	4,08	68,00	Kuat
	Z.16	4,02	67,00	Kuat

Sumber: Data primer yang diolah, 2019. Lampiran 2 Halaman 150

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa 8 indikator dalam variabel kepuasan kerja berada pada kategori sangat kuat, sedangkan 8 indikator dalam kategori kuat. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator rasa puas

ketika dapat menyelesaikan pekerjaan yaitu sebesar 4,48 (74,67%). Indikator yang memiliki nilai terendah pada kepuasan menyeluruh yaitu 4,02 (67%).

Kepuasan yang tinggi pasalnya tidak hanya akan berdampak pada performa karyawan, namun sebagai sarana *branding* perusahaan, baik secara internal maupun eksternal. Karyawan yang bahagia karena memperoleh kepuasan di tempat kerjanya dipercaya akan dapat membela perusahaan tempat mereka bekerja atau berbagi hal-hal positif yang dirasakannya. Dari sisi lain, karyawan juga bisa lebih loyal dan bekerja lebih keras demi kemajuan perusahaan tempatnya bekerja, dengan demikian diharapkan dapat mengurangi niat pindah kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan atau organisasi telah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan banyak hal, baik untuk peningkatan karir maupun pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja karyawan. Sehingga karyawan yang merasa puas oleh kebijakan manajemen perusahaan atau organisasi diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan atau organisasi, sehingga dapat menekan timbulnya niat pindah kerja.

Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Variabel Niat Pindah Kerja

Pernyataan	Item	Rata-rata	Persentase	Kategori
Kecenderungan Meninggalkan pekerjaan	Y.1	3,66	61,00	Kuat
	Y.2	3,54	59,00	Kuat
	Y.3	3,83	63,83	Kuat
	Y.4	4,01	66,83	Kuat
	Y.5	3,69	61,50	Kuat
	Y.6	3,70	61,67	Kuat
	Y.7	3,75	62,50	Kuat
	Y.8	3,78	63,00	Kuat
	Y.9	3,99	66,50	Kuat
	Y.10	3,80	63,33	Kuat

Sumber: Data primer yang diolah, 2019. Lampiran 2 Halaman 145

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa semua indikator dalam variabel niat pindah kerja berada pada kategori kuat. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “mengetahui kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”, yaitu sebesar 4,01 (66,83%). Perusahaan atau organisasi perlu meningkatkan kewaspadaan karena para karyawan pada umumnya telah mengetahui kesempatan yang kemungkinan dapat pindah pada perusahaan atau organisasi yang lain. Sedangkan nilai rata-rata terendah ada pada indikator “merasa tidak mendapatkan kesempatan promosi” yaitu sebesar 3,54 (59%).

Turnover intention memiliki dampak yang merugikan pendapatan dan pengeluaran dalam manajemen sehingga harus ditangani sebagai tantangan operasional dan strategis yang serius (Tracey dan Hinkin, 2008).

Bothma dan Roodth (2013) menyatakan bahwa *turnover intention* mengarah pada indikasi psikologis untuk meninggalkan pekerjaannya dan mengarahkan pada

perilaku *turnover* sebelum karyawan tersebut memiliki niat untuk keluar dari sebuah organisasi.

Hasil tersebut dapat diartikan bahwa perusahaan atau organisasi telah memberikan kesempatan promosi terhadap para karyawan, dan diharapkan dapat menjadi acuan untuk memberikan penghargaan baik berupa kesempatan ataupun tawaran kenaikan jabatan lebih baik lagi. Dengan demikian meskipun para karyawan mencari pekerjaan yang lain, perusahaan tempatnya bekerja dapat menjadi pilihan terbaik.

4.4 Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan kesepian terhadap kepuasan kerja secara parsial, dan dapat juga digunakan untuk melihat besarnya nilai beta yang memengaruhi atau nilai koefisien standar yang digunakan. Nilai signifikansi dari t lebih kecil dari α (0,05) untuk variabel yaitu 0,000. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa **H₁ diterima**, artinya **spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja**. Selain itu kesepian terhadap kepuasan kerja juga memiliki nilai signifikansi t lebih kecil dari α (0,05) yaitu 0,000. Nilai tersebut membuktikan bahwa **H₂ diterima**, yang berarti bahwa **kesepian berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja**.

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh spiritualitas di tempat kerja, kesepian, dan kepuasan kerja terhadap niat pindah kerja secara parsial, serta digunakan untuk melihat besarnya nilai beta yang memengaruhi atau koefisien standar yang digunakan. Nilai signifikansi dari t lebih kecil dari α (0,05) untuk variabel spiritualitas di tempat kerja, hal ini menunjukkan bahwa **H₃ diterima**,

artinya **spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja**. Selain itu, kesepian terhadap niat pindah kerja juga memiliki nilai signifikansi t lebih kecil dari α (0,05) hal ini menunjukkan bahwa **H₄ diterima**, yang berarti bahwa **kesepian berpengaruh positif terhadap niat pindah kerja**, sedangkan signifikansi t lebih kecil dari α (0,05) untuk variabel kepuasan kerja terhadap niat pindah kerja. Dengan demikian nilai tersebut membuktikan bahwa **H₅ diterima**, artinya **kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja**.

4.5 Analisis Jalur

Pengujian peran mediasi variabel intervening dari variabel dependen terhadap variabel independen dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda. Ghazali (2011) menyatakan bahwa total pengaruh variabel independen ke variabel dependen melalui intervening adalah sebesar nilai koefisien pengaruh langsung atau dari satu variabel memengaruhi variabel lain tanpa ada variabel ke tiga yang memediasi ditambah dengan hasil perkalian koefisien untuk hubungan tidak langsung.

Nilai *standardized coefficient beta* untuk variabel spiritualitas di tempat kerja sebesar 0,541 dan nilai *standardized coefficient beta* untuk variabel kesepian sebesar 0,412. Berdasarkan nilai *adjusted R²* pada tabel 4.16 maka nilai varians yang tidak dapat dijelaskan adalah $\epsilon_1 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{1-0,717} = 0,53$. Persamaan yang dapat menggambarkan pengaruh empiris antara spiritualitas di tempat kerja dan kesepian terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

$$Z = 0,541X_1 + 0,412X_2 + 0,53 \varepsilon_1$$

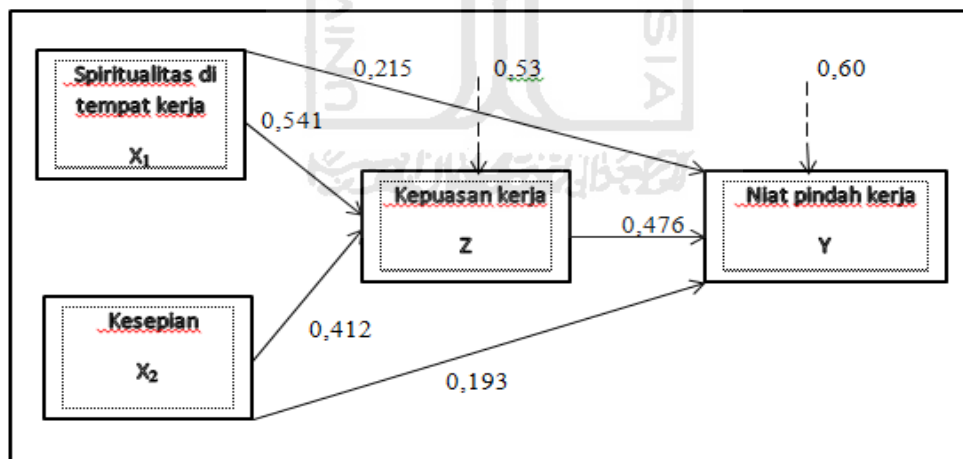
Nilai *standardized coefficient beta* untuk variabel spiritualitas di tempat kerja sebesar 0,215 dan nilai *standardized coefficient beta* untuk variabel kesepian sebesar 0,193. Berdasarkan nilai *adjusted R²* pada tabel 4.17 maka nilai varians yang tidak dapat dijelaskan adalah $\varepsilon_2 = \sqrt{1 - R_2} = \sqrt{1 - 0,640} = 0,60$.

Persamaan yang menggambarkan pengaruh empiris antara spiritualitas di tempat kerja dan kesepian terhadap niat pindah kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,215X_1 + 0,193X_2 + 0,60 \varepsilon_2$$

Maka interpretasi dari analisis jalur tersebut adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2 Diagram Analisis Jalur



Gambar 4.2 di atas menggambarkan besarnya pengaruh langsung antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh langsung, dapat dihitung sebagai berikut:

a. Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap niat pindah kerja melalui kepuasan kerja: $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,541 \times 0,476) = 0,257$.

b. Pengaruh kesepian terhadap niat pindah kerja melalui kepuasan kerja: $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,412 \times 0,476) = 0,196$.

Pengaruh langsung antara spiritualitas di tempat kerja terhadap niat pindah kerja adalah sebesar 0,215; sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,257. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap niat pindah kerja melalui variabel intervening kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung, artinya kepuasan kerja mampu memediasi atau intervening antara spiritualitas di tempat kerja terhadap niat pindah kerja. Sehingga **H₆ diterima**, spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pengaruh langsung antara kesepian terhadap niat pindah kerja adalah sebesar 0,193; sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,196 artinya kepuasan kerja mampu memediasi atau intervening antara kesepian terhadap niat pindah kerja, sebab pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung, sehingga **H₇ diterima**, kesepian memiliki pengaruh tidak langsung terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

4.6 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 4.15 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
H ₁	Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Diterima
H ₂	Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja	Diterima
H ₃	Kesepian berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	Diterima
H ₄	Kesepian berpengaruh positif terhadap niat pindah kerja	Diterima
H ₅	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja	Diterima
H ₆	Pengaruh tidak langsung spiritualitas di tempat kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja	Diterima
H ₇	Pengaruh tidak langsung kesepian terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja	Diterima

4.7 Pembahasan

4.7.1 Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja

Hipotesis pertama, spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dalam penelitian ini hasil analisis jalur menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut terbukti dengan adanya nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,541 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Spiritualitas di tempat kerja termasuk usaha untuk mencapai tujuan akhir seseorang dalam hidupnya, dengan mengembangkan hubungan yang kuat dengan teman kerja dan orang lain yang terkait dengan pekerjaan, dan memiliki konsistensi atau keselarasan antara kepercayaan seseorang dengan nilai-nilai

organisasi mereka (Mitroff dan Denton dalam Marschke, Preziosi, & Harrington, 2009).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Belwalkar *et, al.*, (2016) memberikan hasil bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil penelitian Pradhan dan Jena (2016) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap dimensi perilaku kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Belwalkar (2018) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Foster Scott dan Anna (2019) menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan berdampak pada pekerjaannya. Demikian juga dengan hasil penelitian dari Habeeb dan Khan (2018) menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif yang kuat dengan kepuasan kerja yang dapat menyebabkan peningkatan produktivitas di tempat kerja.

Spiritualitas di tempat kerja semestinya harus ditingkatkan sebab berdampak baik terhadap individu ataupun organisasi. Menemukan makna dari pekerjaan itu sendiri merupakan fokus dari spiritualitas di tempat kerja, sebab banyak orang yang butuh untuk mengenali kembali apa yang mereka cari dan pekerjaan apa yang mereka sukai, sehingga mampu menggali lebih dalam lagi untuk menemukan jalan untuk lebih otentik lagi dalam melakukan suatu pekerjaan. Spiritualitas di tempat kerja diharapkan dapat memulihkan kembali harmoni dalam hidup secara keseluruhan, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja.

Cara pengembangannya dapat diawali dengan pekerja mengidentifikasi nilai-nilai mereka dari yang paling penting, sehingga dapat membuat mereka lebih fokus dan menghasilkan prioritas sehingga mampu melakukan tindakan-tindakan selanjutnya. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu pemilihan obyek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Belwalkar, *et. al.*, (2016) terbatas pada survei manajer perusahaan, sedangkan dalam penelitian ini dilakukan pada mahasiswa pascasarjana MM UII yang aktif dan bekerja.

4.7.2 Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap Niat pindah kerja

Hipotesis kedua, spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja, di dalam penelitian ini terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,215 dengan probabilitas 0,047 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghadi (2017) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh kesepian. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumiati dan Hasan (2018) menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja. Hasil penelitian Anvari, *et. al.*, (2017) juga menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi dan jenis industri.

Milliman, *et. al.*, (2017) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap niat pindah kerja, selain itu dapat meningkatkan semangat untuk tetap tinggal di tempat mereka bekerja. Jin, *et. al.*, (2017) menyatakan

bahwa kepuasan kerja menjadi mediator hubungan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap niat pindah kerja. Hasil penelitian Sumiati dan Hasan (2018) menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja. Menurut Maslow, *et. al.*, (1998) menyatakan bahwa perhatian individu dalam kajian spiritualitas di tempat kerja bermula dari fenomena mengenai pekerjaan manusia yang lama kelamaan dinilai sebagai rutinitas untuk mencari uang atau insentif lain.

Bekerja seolah-olah hanya dilihat sebagai kegiatan yang mekanistik tanpa pemaknaan, padahal manusia pada dasarnya memiliki hasrat untuk hidup bermakna dan mencari identitas diri dari pekerjaan, maka organisasi hendaknya memberikan peluang spiritualitas kerja dengan membangun nilai-nilai kebersamaan, sehingga hal tersebut akan membuat orang merasa setara dan memungkinkan mereka hidup dalam lingkungan yang bebas rasa dari takut, maka akan lebih tajam dalam intuisi dan kreativitas, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan demikian akan mengurangi adanya niat pindah kerja, yang menjadi pembeda dari penelitian mereka dengan penelitian ini adalah obyek, lokasi penelitian, dan alat analisis, dimana obyeknya adalah karyawan radio muslim yang berlokasi di Surabaya dengan menggunakan analisis SEM.

4.7.3 Kesenian berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja

Hipotesis ketiga, kesenian berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,412 dengan probabilitas 0,000 di mana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Penelitian yang dilakukan oleh Aytac (2015) menyebutkan bahwa kesenian

menjadi mediator hubungan antara kepuasan kerja dan niat pindah kerja. Adapun Neto dan Baros (2000) menyebutkan bahwa kesepian secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara Hawkley, *et. al.*, (2008) menyatakan bahwa kesepian secara tidak langsung berpengaruh terhadap *work interpersonal* yang salah satunya adalah kepuasan kerja. Tabancali (2016) menyebutkan bahwa kesepian berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chan dan Qiu (2011) menunjukkan bahwa kesepian berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil penelitian Ghadi (2017) menyatakan bahwa kesepian secara tidak langsung memengaruhi kepuasan kerja.

Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan jenis industri. Mereka melakukan penelitian di Yordania dan pada sektor pendidikan. Kesepian jika tidak tertangani dengan baik akan menurunkan produktivitas ataupun performa karyawan, maka akan meningkat juga rasa ketidakpuasan yang dirasakan. Akan tetapi suatu organisasi membuat keputusan ataupun wawasan berharga agar dapat memfokuskan program pelatihan dan pengembangan di tempat kerja untuk kemajuan organisasi, sehingga dapat mengurangi rasa kesepian yang dirasakan karyawan.

4.7.4 Kesepian berpengaruh positif terhadap Niat pindah kerja

Hipotesis keempat, kesepian berpengaruh positif terhadap niat pindah kerja, dalam penelitian ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,193 dengan probabilitas 0,049 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Vij dan Goyal (2018) yang

melakukan penelitian terhadap karyawan *offshore* menyatakan bahwa kesepian memengaruhi niat pindah kerja dan mempersingkat durasi karyawan untuk tetap tinggal di tengah laut. Zhonglin, *et. al.*, (2016) menunjukkan bahwa kesepian menjadi mediator hubungan antara *leader member exchange* dan niat pindah kerja. Yang menjadi pembeda adalah lokasi penelitian dilakukan China dan para pekerja pertambangan yang berada di tengah laut sebagai obyeknya. Chen, *et. al.*, (2019) menyebutkan bahwa kesepian di tempat kerja akan meningkatkan *turnover intention*.

Adapun hasil penelitian Dusek, *et. al.*, (2014) mengatakan bahwa faktor individual di antaranya kesepian berpengaruh terhadap niat pindah kerja. Semakin tinggi rasa kesepian yang dialami karyawan maka akan semakin tinggi perasaan tidak berharga, merasa dikecualikan, dan memutuskan komunikasi baik dengan organisasi ataupun rekan kerja sehingga memengaruhi niat mereka untuk pindah kerja (Aykan, 2014). Hasil penelitian dari Kaymaz, *et. al.*, (2014) menyebutkan bahwa kesepian berpengaruh terhadap niat pindah karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini. Adapun hasil dari penelitian Gozukara, *et. al.*, (2017) menyebutkan bahwa kesepian berdampak signifikan terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh keterasingan dalam bekerja. Yang menjadi pembeda adalah obyek dan penelitian dilakukan terhadap perusahaan penerbangan di Turkey. Namun demikian, dalam penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kesepian tidak hanya berdampak akan tetapi juga berpengaruh positif terhadap niat pindah kerja.

Kesepian akan menjadi masalah yang serius jika tidak segera tertangani dengan baik, karena kemungkinan akan berdampak juga terhadap kesehatan mental pekerja itu sendiri, juga akan mengurangi performa dan produktivitas kerja. Jika karyawan merasa dikucilkan, merasa terisolasi, diremehkan, maka akan menyebabkan tidak betah dalam bekerja, dengan demikian akan menyebabkan timbulnya niat pindah kerja.

Cara menanganinya adalah: 1) Bagi manajer yang merupakan bagian dari HR bisa melakukan pendekatan-pendekatan terhadap karyawan misalnya mengajak makan siang bersama, mengajak orang-orang untuk membagikan ketertarikan mereka di tempat kerja, atau bisa juga dengan menyediakan waktu secara personal saat rapat untuk mendengarkan keluhan ataupun kritikan yang disampaikan, sehingga diharapkan dapat menurunkan niat pindah kerja. 2) Bagi karyawan bisa dengan mengenali diri sendiri lebih dalam dan menerima diri secara utuh.

4.7.5 Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Niat pindah kerja

Hipotesis kelima, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja, dalam penelitian ini hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,476 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Chung, *et. al.*, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja, yang semakin diperkuat oleh adanya *self-determine work motivation*. Yang menjadi pembeda pada penelitian mereka yaitu lokasi penelitian dilakukan di Korea Selatan.

Adapun hasil yang didapatkan Zeffane dan Melhem (2017) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkatan kepuasan kerja yang lebih akan mengurangi niat untuk meninggalkan organisasinya. Perbedaan ada pada lokasi penelitian yaitu di Uni Emirat Arab dan penelitian untuk sektor publik. Ramalho Luz, *et. al.*, (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja oleh sifat pekerjaan berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja. Adapun penelitian dari Selanjutnya, Alam dan Asim (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan dengan niat pindah kerja. Lokasi penelitian Alam dan Asim (2019) dilakukan di Karachi, Pakistan, sebagai obyek adalah perawat rumah sakit. Gadhi, *et. al.*, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Ghadi, *et. al.*, (2017) ada pada lokasi penelitian yang dilakukan di Yordania dan alat analisisnya menggunakan SEM dan AMOS. Ada banyak sekali faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti apresiasi, kompensasi, fleksibilitas, manajemen, hingga budaya kerja. Sudah seharusnya HR menjadikan kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu tujuan yang perlu dicapai. Kepuasan yang tinggi pasalnya tidak hanya akan berdampak pada performa karyawan, namun sebagai sarana *branding* perusahaan, baik secara internal maupun eksternal. Karyawan yang bahagia karena memperoleh kepuasan di tempat kerjanya dipercaya akan dapat membela perusahaan tempat mereka bekerja atau berbagi hal-hal positif yang dirasakannya. Dari sisi lain, karyawan juga bisa lebih loyal dan bekerja lebih keras demi

kemajuan perusahaan tempatnya bekerja, dengan demikian diharapkan dapat mengurangi niat pindah kerja.

4.7.6 Pengaruh tidak langsung spiritualitas di tempat kerja terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Hipotesis keenam, pengaruh tidak langsung spiritualitas di tempat kerja terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi spiritualitas di tempat kerja terhadap niat pindah kerja sebesar 0,215, sedangkan nilai koefisien spiritualitas di tempat kerja terhadap niat pindah kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* sebesar 0,257 yang artinya kepuasan kerja mampu memediasi atau *intervening* antara spiritualitas di tempat kerja terhadap niat pindah kerja dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung.

Hasil penelitian ini didukung juga oleh hasil penelitian Wu, *et. al.*, (2017) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara spiritualitas dan *turnover intention*. Yang menjadi pembeda dengan penelitian ini adalah lokasi dan obyek. Penelitian dilakukan di China dan obyeknya adalah budaya muslim. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hudgins (2016) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap hubungan antara spiritualitas kerja dan niat pindah kerja. Perbedaan penelitian ada pada obyek penelitian yaitu *nurses leader*. Hasil penelitian oleh Ghadi, *et. al.*, (2013) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan niat pindah kerja. Perbedaan penelitian ada pada lokasi yaitu di Yordania.

Sejalan dengan hasil penelitian ini sejalan dengan Jin, *et. al.*, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi mediator hubungan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap niat pindah kerja. Perbedaan penelitian ada pada lokasi dan obyek, mereka melakukan penelitian di Korea Selatan dan sebagai obyeknya adalah perawat di 145 klinik.

Organisasi diharapkan mampu membangun nilai-nilai kebersamaan, sehingga hal tersebut akan membuat orang merasa setara dan memungkinkan mereka hidup dalam lingkungan yang bebas rasa dari takut. Karyawan yang merasa nyaman, aman, dan bahagia karena memperoleh kepuasan di tempat kerjanya dipercaya akan dapat membela perusahaan tempat mereka bekerja atau berbagi hal-hal positif yang dirasakannya.

4.7.7 Pengaruh tidak langsung kesepian terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Hipotesis ketujuh, pengaruh tidak langsung kesepian terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dalam penelitian ini ditunjukkan dengan nilai koefisien kesepian terhadap niat pindah kerja sebesar 0,193 sedangkan nilai koefisien Kesepian terhadap Niat Pindah Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* sebesar 0,196 yang artinya Kepuasan Kerja mampu memediasi atau *intervening* antara Kesepian terhadap Niat Pindah Kerja dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Zeffane dan Melhem (2017) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkatan kepuasan kerja yang lebih akan mengurangi niat untuk meninggalkan organisasinya. Perbedaan dengan penelitian ini adalah

lokasi penelitian yang dilakukan di Uni Emirat Arab. Adapun Ozelik dan Barsade (2011) menyebutkan bahwa kesepian akan meningkatkan niat pindah kerja melalui mediasi kepuasan kerja yang menurun.

Aytac dan Dursun (2012) mengungkapkan bahwa rasa kesepian menjadi penyebab terjadinya niat pindah kerja dimana kepuasan kerja menjadi mediasinya. Perbedaan penelitian tersebut ada pada lokasi penelitian yang dilakukan di Turkey, sedangkan obyeknya adalah karyawan di sektor kesehatan dan jasa. Chan dan Qiu (2011) menunjukkan bahwa kesepian berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya memengaruhi niat tetap tinggal di organisasi. Pada penelitian tersebut yang menjadi pembeda adalah lokasi penelitian yang dilakukan di China. Adapun Ghadi (2017) menyatakan bahwa kesepian secara tidak langsung memengaruhi kepuasan kerja yang selanjutnya menyebabkan adanya niat pindah kerja karyawan. Maka dengan demikian kepuasan kerja menjadi mediator hubungan antara kesepian terhadap niat pindah kerja. Yang menjadi perbedaan adalah lokasi penelitian mereka dilakukan di Yordania dan yang menjadi obyek adalah para akademisi berbagai universitas di Yordania. Kesepian jika tidak tertangani dengan baik akan menurunkan produktivitas ataupun performa karyawan, maka akan meningkat juga rasa ketidakpuasan yang dirasakan. Akan tetapi suatu organisasi membuat keputusan ataupun wawasan berharga agar dapat memfokuskan program pelatihan dan pengembangan di tempat kerja untuk kemajuan organisasi.

Kesepian akan menjadi masalah yang serius jika tidak segera tertangani dengan baik, karena kemungkinan akan berdampak juga terhadap kesehatan

mental pekerja itu sendiri, juga akan mengurangi performa dan produktivitas kerja. Jika karyawan merasa dikucilkan, merasa terisolasi, diremehkan, maka akan menyebabkan tidak betah dalam bekerja, dengan demikian akan menyebabkan timbulnya niat pindah kerja. Cara menanganinya adalah: 1) Bagi manajer yang merupakan bagian dari HR bisa melakukan pendekatan-pendekatan terhadap karyawan. 2) Bagi karyawan bisa dengan mengenali diri sendiri lebih dalam dan menerima diri secara utuh.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berikut kesimpulan yang diperoleh dari analisis data:

1. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
2. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja
3. Kesepian berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
4. Kesepian berpengaruh positif terhadap niat pindah kerja
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat pindah kerja
6. Pengaruh tidak langsung spiritualitas di tempat kerja terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja
7. Pengaruh tidak langsung kesepian terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

5.2 Implikasi Teoritik

Berdasarkan penelitian ini, sumber daya manusia adalah substansi penting agar dapat menggerakkan sumber daya lain dalam organisasi. Masalah SDM salah satunya memang tidak terlepas dari kasus *turnover intention* atau niat pindah kerja oleh para karyawan. Jika hal itu terjadi akan memengaruhi biaya-biaya operasional yang harus dikeluarkan oleh perusahaan atau organisasi, maka dari itu penelitian ini dapat mendeteksi lebih dini jika ada karyawan yang hendak pergi

meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan atau organisasi dapat mengambil solusi tindakan antisipasi bagaimana cara agar karyawan merasa nyaman dan betah seperti program *training* pendidikan, dan yang lainnya. Pengaruh dari spiritualitas di tempat kerja diharapkan mampu mengatasi masalah niat pindah tersebut. Spiritualitas di tempat kerja terkait dengan kepedulian, kebaikan, cinta, harapan, optimisme, dan perhatian dari organisasi atau perusahaan harus terus menerus ditingkatkan.

Meskipun tingkat kesepian di tempat kerja relatif rendah, tidak ada salahnya jika organisasi atau perusahaan dapat selalu mengawasi terkait dengan mental karyawan, sebab akan berdampak terhadap kepuasan kerja dengan niat pindah kerja. Kesepian di tempat kerja hanya menunjukkan perbedaan pada jenis kelamin dan persahabatan sosial, tidak ada variasi soal usia, pendidikan, atau jabatan dalam pekerjaan.

Berdasarkan nilai tiap indikator dalam spiritualitas di tempat kerja, nilai rata-rata terendah ada pada “jalanan komunitas” sebesar 4.07. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap individu belum memiliki praktik interkoneksi dan rasa saling percaya satu dengan yang lain. Nilai rata-rata tertinggi ada pada “pekerjaan yang bermakna” bagi diri sebesar 4,43. Dalam hal ini setiap individu merasakan kebermaknaan terhadap pekerjaannya berdasar spiritualitas yang dipilihnya. Indikator dalam kesepian, nilai rata-rata terendah 3,72 ada pada tiap individu “merasa jauh secara emosi dari orang yang bekerja sama”, dan nilai tertinggi ada pada “merasa terisolasi dari rekan kerja” sebesar 3,96 sehingga

diharapkan organisasi atau perusahaan dapat memahami emosi karyawan agar dapat mengubah suasana hati dan perasaan.

Nilai indikator dari kepuasan kerja terendah ada pada “kepuasan secara menyeluruh” sebesar 4,02 dan tertinggi 4,48 ada pada “kepuasan menyelesaikan pekerjaan”, artinya organisasi atau perusahaan harus mampu memberikan kebijakan manajemen sebaik mungkin untuk karyawannya. Nilai indikator dari niat pindah kerja, terendah ada pada “tidak mendapatkan kesempatan promosi” sebesar 3,54 dan nilai tertinggi ada pada “mengetahui kesempatan mendapat pekerjaan yang lebih baik” sebesar 4,61.

5.3 Implikasi Manajerial

Bagi perusahaan/instansi agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang ada, sehingga tujuan perusahaan/instansi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal, dengan demikian organisasi atau perusahaan diharapkan bisa memberikan kesempatan promosi yang adil dan kompensasi sesuai dengan jabatannya agar niat pindah kerja tidak terjadi.

Bagi pembaca yang akan menggunakan penelitian ini sebagai referensi, alangkah baiknya melakukan analisis terlebih dahulu serta membandingkan hasil penelitian yang serupa, karena dalam penelitian ini mempunyai beberapa kelemahan, salah satunya metode kuesioner yang jawabannya belum tentu jujur sehingga jawaban tidak sesuai dengan kenyataan yang ada. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja ataupun niat pindah kerja, misalnya jumlah beban kerja,

gaya kepemimpinan, atau konflik kerja. Atau mengganti variabel dependen seperti *resilience at work*. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambah obyek penelitian atau memperluas jangkauan misalnya di Industri baik perbankan atau manufaktur. Alat ukur bisa divariasikan lebih lanjut, begitu juga cara penghimpunan atau pengumpulan data.



DAFTAR PUSTAKA

- Anvari, R., Barzaki, A.S., Amiri, L., Irum, S., Shapourabadi, S. (2017). The mediating effect of organizational citizenship behavior on the relationship between workplace spirituality and intention to leave. *Journal Intangible Capital*, Vol. 13(3). 615– 639.
- Asraf, M., Ahmad, N., & Haider, S. (2016). Antecedents of Turnover Intentions: A Study of Karachi Business Schools. *Journal of Business Studies*, vol. 12, no. 1, hal. 139–156.
- Aytac, S. (2015). Loneliness as mediator between job satisfaction and intention to leave: a study on prison staff in Turkey, *Arabian Journal of Business Management Review*, vol. 5 no. 6, hal. 1–4.
- Andrews, M.C., Kacmar, M.K., & Kacmar, C. (2014). The Mediation Effect of Regulatory focus on the relationships between mindfulness and job satisfaction and turnover intentions. *Career Development International*, vol.19, no.5, hal. 494–507.
- Aykan, E. (2014). Effects of Perceived Psychological Contract Breach on Turnover Intention: Intermediary Role of Loneliness Perception of Employees. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Elsevier, 150. hal. 413–419.
- Aytac, S. & Dursun, S. (2012). The effect on employees of violence climate in the workplace. *Journal of Work*, vol. 41, hal. 3026 – 3031. DOI: 10.3233/WOR-2012-0559-3026 (diakses tanggal 24 Mei 2018).

- Armstrong, Michael. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practise* (eleventh edition). London: Kogan Page.
- Ahuja, M.K., Chudoba, K.M., Kacmar, C.J., McKnight, D.H., & George, J.F. (2007). IT Road Warriors: Balancing Work Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions. *MIS Quarterly*, 31(1), 1–17.
- Ashmos, D.P. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work – a conceptualization and measure, *Journal of Management Inquiry*, vol. 9 no. 2, hal. 134–145.
- Aliya Alam & Muhammad Asim. (2019). Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, vol.9 no.2.
- Aldridge, M.J., Macy, H. J., & Walz, T. (1982). *Beyond Management: Humanizing the Administrative Process*, University of Iowa, School of Social Work, Iowa City, IA.
- Belwalkar & Vohra. (2016). Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors: A Theoretical Model. *International Journal of Business and Management*, vol. 11, no. 8.
- Banai, M.& Reisel, W. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. *Journal of World Business*. Vol.42(4). Hal. 463– 476.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health*

Psychology, 10(2), 170-180. Doi:10.1037/1076- 8998.10.2.170 (diakses tanggal 7 Maret 2019).

Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The Moderator- Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol.51 no.6. American Psychological Association, Inc.

Brimhall, Kim. C., Lizano, E.L & Barak, Michalle E. Mor. (2014). The mediating role of inclusion: A longitudinal study of the effects of leader–member exchange and diversity climate on job satisfaction and intention to leave among child welfare workers. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chilyouth.2014.03.003> (diakses tanggal 24 Mei 2018).

Bothma, C.F. & Roodt, G. (2013). The Validation of Turnover Intention Scale. *SA Journal of Human Resources Management*, 11(1), 1-12.

Chen, L., Peng, Jian., Lei, Xue., Zou, Yanchou. (2019). Leave or stay with a lonely leader? An investigation into whether, why, and when leader workplace loneliness increases team turnover intentions. *Journal of Asian Business & Management*. <https://doi.org/10.1057/s41291-019-00082-2> (diakses tanggal 2 Mei 2019).

Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science, Elsevier, ltd*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.005> (diakses tanggal 7 Maret 2018).

- Cooper, Donald R, & Pamela S. Schindler. (2014). *Business Research Methods*. New York: McGraw Hill.
- Chen, M., & Sheng, C. (2013). Workplace spirituality and earning management motivations. *International Journal of Business and Information*, 8(2), hal. 267–297.
- Creswell, J. W. (2012). *Reseach design. Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chan, S.H. & Qiu, H.H. (2011). Loneliness, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Migrant Workers: Empirical Evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(5), 1109–1127.
- Creswell, JW. (2010). *Research Design. Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed. Edisi Ketiga* (Terjemahan). Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Cacioppo & Patrick. (2009). *Loneliness: Human Nature And The Need For Social Connection*. W.W. Norton & Company, Inc., 500 Fifth Avenue, New York, NY 10110.
- Cacioppo, J. T., & Hawkley, L. C. (2009). Loneliness. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of individual differences in social behavior*, hal. 227–240). New York, NY, US: Guilford Press.
- Cacioppo, J. T., Hughes, M. E., Waite, L. J., Hawkley, L. C., & Thisted, R. A. (2006). Loneliness as a specific risk factor for depressive symptoms: cross-sectional and longitudinal analyses. *Psychology and Aging*, 21, 140–151. <http://dx.doi.org/10.1037/0882-7974.21.1.140> (diakses tanggal 7 Maret 2018).

- Cascio, W. F. (2010). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Crawford, A., Hubbard, S.S., & Lonis-Shumate, S.R. (2009). Workplace spirituality and employee attitudes within the lodging environment. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, vol. 8 no. 1, hal. 64–81.
- Cooper, Donald R dan Schindler, Pamela S. (2006) *Metode Riset Bisnis* (terjemahan). Volume I dan II, Edisi Sembilan. Jakarta: PT. Media Global Edukasi.
- Colarelli, S.M. (1984). Methods of communication and mediating processes in realistic job previews. *Journal of Applied Psychology*, vol. 69 no. 4, hal. 633-642.
- Dusek, G. A., Ruppel, C. P., Yurova, Y., & Clarke, R. (2014). The Role of Employee Service Orientation in Turnover in the U.S. Hotel Industry. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*. Vol.18 no. 2.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 15(5), hal. 807–833.
- Dess, G.G & Shaw, J. D. (2001). Voluntary turnover, Social capital and Organizational performance. *Academy Management Review*, 26: hal. 446–456.
- Djafri, F. & Noordin, K. (2017). The impact of workplace spirituality on organizational commitment: A case study of Takaful agents in Malaysia. *Humanomics Journal of Emeraldinsight*, vol. 33, issue: 3, hal. 384–396.

- Foster, Scott & Foster Anna. (2019). The impact of workplace spirituality on work-based learners Individual and organisational level perspectives. *Journal of Work Applied Management*. Vol.1(1).
- Fanggidae, R.E., Suryana, Y., Efendi, N., & Hilmiana. (2017). Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Elsevier 219. Hal. 639–646.
- Freda Van Der Walt & Jeremias J. De Klerk. (2014). Workplace spirituality and job satisfaction. *International Review of Psychiatry* . Vol. 26(3), hal. 379–389.
- Ferdinand, Augusty. (2010). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor*. ISBN 979-9156-75-0. UNDIP Semarang.
- Gozukara, I. (2017). Impact of Turnover Intention on Loneliness and the Mediating Effect of Work Alienation. *Journal Business Management and Strategy*, vol. 8, no. 1. hal. 19–38.
- Ghadi, M. Y. (2017). The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, vol. 33(1), hal. 81–11.
- Gentina, E., Shrum, L. J., & Lowrey, T. M. (2016). Coping with Loneliness Through Materialism: Strategies Matter for Adolescent Development of Unethical Behaviors. *Journal of Business Ethics*.
<http://dx.doi.org/10.1007/s10551-016-3329> (diakses tanggal 7 Maret 2018).

- Gyensare, M. A, Otoo, E. A., Asare, J. A., & Twumasi, E. (2015). Antecedents and consequence of employee turnover intention: Empirical evidence from Ghana. *Management Science Letter*, vol.5, hal. 781–796.
- Ghadi, M. Y., Fernando, M., & Caputi, P. (2015). Describing work as meaningful: towards a conceptual clarification. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, vol. 2, no. 3, hal. 1–38.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Menggunakan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: BP universitas Diponegoro.
- Imam, Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan penerbit universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2006). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ke 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghadi, M. Y, Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: the mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 34, no. 6, hal. 532–550.
- Giacalone, R. & Jurkiewicz, C.L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. in Giacalone, R.A. and Jurkiewicz, C.L. (Eds). *The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. M.E. Sharpe, Armonk, New York, NY, hal. 3–28.
- Griffeth, Rodger W, Hom, Peter W, & Gaertner Stefan. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator

- Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, vol. 26, no. 3, hal. 463 – 488.
- Habeeb, Shaad & Khan, N.U. (2018). Impact of Spirituality at Workplace on Job Satisfaction: An Empirical Study of Employees of Prasar Bharti and All India Radio (New Delhi). *Journal Social Science*, Vol. 55. Hal. 71 – 80.
- Hudgins, T.A., (2016). Resilience, job satisfaction and anticipated turnover in nurse leaders. *Journal of Nursing Management*, vol. 24(1), hal. E62 – E69.
- Hawkey, L. C., Hughes, M. E., Waite, L. J., Masi, C. M., Thisted, R. A., & Cacioppo, J. T. (2008). From social structural factors to perceptions of relationship quality and loneliness: The Chicago Health, Aging, and Social Relations Study. *Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*. Vol. 63B (6), S375 - S384. doi:10.1093/geronb/63.6.s375 (diakses tanggal 7 Maret 2018).
- Heinrich, L. M. & Gullone, Eleonora. (2006). The clinical significance of loneliness: A literature review. *Clinical Psychology Review*. Vol. 26(6), hal. 695-718. Elsevier.
- Huang, M. P., Cheng, B. S., & Chou, L. F. (2005). Fitting in organizational values. The mediating role of person-organization fit between CEO charismatic leadership and employee outcomes. *International Journal of Manpower*. Vol. 26 (1), hal. 35-110.
- Hirschi, T. (1969). *Causes of delinquency*. Berkeley, CA: University of California Press.

- Jeffrey, P. (2007). Human resources from an organizational behavior perspective: some paradoxes explained . *The Journal of Economic Perspective*, 21(4), 3-20.
- Jin, J.H., Ju, H.O., Kim, K.S., & Park, Y.M. (2017). Effects of Nursing Workplace Spirituality on Job Satisfaction, Burnout and Turnover Intention among General Hospital Nurses. *Journal Korean Clin Nurs Res*. Vol.2, hal.142 – 150. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2017.23.2.142> (diakses tanggal 24 Mei 2018).
- Jason, A., & Sudha, S. (2014). Workplace spirituality and toleration of employee participation: An exploratory study. *Management Insight*, VII (1), hal. 88–97.
- Judge, T. A., & Hulin, C. L. (1993). Job satisfaction as a reflection of disposition: A multiple source causal analysis. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*. Vol. 56, pp. 388–421.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, pp. 939-948
- Kim, S., Kim, Jeong-Nam, & Rhee, Yunna. (2017). Determinants of employee turnover intention. Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality. *Corporate Communications: An International Journal*, vol. 22, issue 3, hal. 308–328.
- Kim, Eun Yong & Kwon, Jeong Ok. (2012). Impact of Unit-level Nurse Practice Environment on Nurse Turnover Intention in the Small and Medium Sized

- Hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol.18(4) hal.414–423.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U., & Sayilar, Y. (2014). Effect of loneliness at work on the employees intention to leave. *Industrial Relations and Human Resources Journal*, vol. 16 no. 1, hal. 38–53.
- Kolodinsky, R., Giacalone, R., & Jurkiewicz, C. (2008). Workplace values and outcomes: exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, Vol. 81 No. 2, hal. 465–480.
- Ramalho Luz, C. M. D., Paula, S. L., & Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, vol. 25 issue: 1, hal. 84–101.
<https://doi.org/10.1108/REG-12-2017-008> (diakses tanggal 7 Maret 2018).
- Ludiya, H. (2016). Pengaruh *Work Life Policies*, *Work Life Conflict*, *Job Stress*, dan *Loneliness* terhadap *Turnover Intentions* pada sebuah Universitas Swasta di Kota Batam. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, vol.9, hal. 299–322.
- Long, C. S., Thean, L. Y., Khairuzzaman, W., Ismail, W., & Jusoh, A. (2012). Leadership Styles and Employees Turnover Intention: Exploratory Study of Academic Staff in a Malaysian College. *World Applied Sciences Journal*, 19(4), hal. 575–581.
- Liu, B., Liu, J. & Hu, J. (2010). Person organization fit, job satisfaction, and turnover intention: An empirical study in the Chinese public sector. *Social*

- Behavior and Personality*, 38(5), 615-626.
<http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2010.38.5.615> (diakses tanggal 7 Maret 2019).
- Lacity, M. C., Lyer, V. V., & Rudramuniyaiah, P. S. (2008). Turnover intentions of Indian IS professionals. *Information Systems Frontiers on Outsourcing*, 10, 225–241. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-540-88851-2_18 (diakses tanggal 7 Maret 2019).
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *Social Science Journal*, vol. 38 no. 2, hal. 233–250.
- Mengko, S. & Sambeka, V. L. (2018). Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Negeri Manado. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Volume 6, No 1, hal. 76–89.
- Mei-Fang, C., Chieh-Peng, L., & Gin-Yen, L. (2011). Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *Service Industries Journal*, 31(8), hal.1327–1345.
- Moqimi, S. M. (2007). *Organization and management: a research approach*. 5th Ed, Tehran: Termeh Publications.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management* (Twelfth edition). Mason: Thomson South-Western.
- Milliman, J., Gatling, A., Kim, J. (2017). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, vol. 35, hal. 56 – 65.

- Ma CC, Samuels ME, Alexander JW. (2003). Factors that influence nurses' job satisfaction. *Journal Nurs Adm.* Vol. 33(5): 293-9
- Milliman, J., Czaplewski, A., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitude: an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, vol. 16 no. 4, hal. 426–447.
- Milliman, J., Ferguson, J., Trickett, D., & Condemi, B. (1999). Spirit and community at Southwest airlines: an investigation of a spiritual values-based model. *Journal of Organizational Change Management*, vol. 12, no. 3, hal. 221–233.
- Mitroff, I. I. & Denton, E. A. (1999). *A Spiritual Audit of Corporate America*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- McWhirter, BT. (1990). Loneliness: A review of current literature, with implications for counseling and research. *Journal of Counseling & Development, Wiley Online Library.* Vol. 68(4), hal. 417– 422. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1990.tb02521.x> (diakses tanggal 2 Mei 2018).
- Mobley, W. H. (1983). *Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover.* In: *Straw, B.M. Psychological Foundations of Organizational Behavior.* Scott, Foresman and Company, Glenview, Illinois, Ed. 2, hal. 107–110.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: causes, consequences, and control.* New York, New York: Addison- Wesley Publishing Company, Inc.

- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M., (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. United Kingdom Edition. Academic Press, Inc. (London) Ltd.
- Metcalf, H., & Urwick, L. (1941). *Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett*. New York: Harper & Brothers.
- Ngo, F. T. (2011). Role-taking and recidivism: A test of differential social control theory. *Justice Quarterly*, 28(5), hal. 667– 697.
- Neto, S. & Baros, J., (2000). “Psychosocial Concomitans of Loneliness Among Student of Cape Verde and Portugal”. *The Journal Psychology*, hal. 503 – 514.
- Ozcelik, H. & Barsade, S. (2011). Work Loneliness And Employee Performance. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings (AMBPP)*. Hal. 1–6.
- Ongori, H. (2007). A Review of The Literature on Employee Turnover. *African Journal of Business Management*, ISSN: 1993-8233, 049-054.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2016). Workplace Spirituality and Employee Job Behaviour: An Empirical Investigation in Indian Manufacturing Organizations. *Paradigm* 20(2), 1–17. SAGE Publications.
<http://dx.doi.org/10.1177/0971890716670721> (diakses tanggal 7 Maret 2018).
- Park, N. S., Jang, Y., Lee, B. S., Haley, W. E., & Chiriboga, D. A. (2013). The mediating role of loneliness in the relation between social engagement and

- depressive symptoms among older Korean Americans. *The Journals of Gerontology, Psychological Sciences and Social Sciences*, vol. 68 no. 2, hal. 193–201.
- Petchsawang, P. & Duchon, D. (2012). Workplace spirituality, meditation, and work performance. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, vol. 9 no. 2, hal. 189–208.
- Patton, D. (2005). *Training in smaller firms: In Managing labour in small firms*. Routledge, London.
- Price, J.L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, vol. 22 no. 7, hal. 600–624.
- Peplau, L. A., & Perlman, D. (Eds.).1982. Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy. *New York: Wiley-Interscience*.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, hal. 151–176.
- Qualter, P., Brown, S. L., Rotenberg, J. J., Vanhalst, J., Harris, R. A., & Goossens, L. (2013). Trajectories of loneliness during childhood and adolescence: Predictors and health outcomes. *Journal of Adolescence*, 36, hal. 1283–1293.
- Rupali, P., Sharma, R. R., & Bindlish, P. (2014). Facilitating workplace spirituality: lessons from Indian spiritual traditions. *Journal of Management Development*, vol. 33, issue 8/9, hal. 847–859.

- Rowan, S. (2008). *Happy at Work: Ten Steps to Ultimate Job Satisfaction*. Great Britain, Pearson Education Limited.
- Rook, K. S. (1984). Promoting social bonding: Strategies for helping the lonely and socially isolated. *American Psychologist*, 39(12), hal. 1389–1407. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.39.12.1389> (diakses tanggal 7 Maret 2018).
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2009). *Organization Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rokach, A. (2002). Determinants of Loneliness of Young Adult Drug Users. *The Journal of Psychology*, 136(6), 613.
- Robbins, S. P. (1999). *Organizational behavior*. Translated by Ali Parsaeian and Seyyed Mohammad Arabi. *Publication of Daftar-e Pazhooheshhaye Farhangi*. 8st Ed. Tehran: (in Persian)
- Rokach, A., & Brock, H. (1997). Loneliness: A Multidimensional Experience. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 34, 1-9.
- Russell, D. (1996). UCLA Loneliness Scale (Version 3): Reliability, Validity, and Factor Structure. *Journal of Personality Assessment*. Vol.6(1).
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous III, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Russell, D., Peplau, L. A., & Ferguson, M. L. (1978). Developing a measure of loneliness. *Journal of Personality Assessment*, 42(3), hal. 290–294.

http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4203_11 (diakses tanggal 7 Maret 2018).

Suryani, I.W., Windiyaningsih, C., Rahardjo, T. (2020). Analisis Faktor-faktor Yang Berkontribusi Terhadap Turnover Intention Di RS Masmitra. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit (MARSIS)*, Vol.4 no.1.

Sumiati., & Hasan, N. (2018). Effect of Compensation, Communication and Spirituality at Work on the Performance of the Turnover Intention as an Intervening Variable. *Archives of Business Research*, 6(10), 368-378.

Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, vol. 14(2).

<http://doi.org:10.5296/ijld.v4i2.6100> (diakses tanggal 7 Maret 2018).

Snell, Scott & George Bohlander. (2013). *Managing Human Resources* (sixteenth edition). Mason: Cengage Learning.

Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Spagnoli, P., Caetano, A., & Santos, S. C. (2012). Satisfaction with Job Aspects: Do Patterns Change over Time?. *Journal of Business Research*. Vol. 65 No.5, pp. 609-16.

Sekaran, Uma & Bougie, Roger. (2010). *Research Method for Business A Skill Building Approach (5th Edition)*. United Kingdom: John Wiley & Sons, Ltd.

- Singhal, M. (2010). *Spirituality at Work: A Study of Indian non-profit Organizations*. Lambert Academic Publishing.
- Stride, C., Wall, T. D., & Catley, N. (2007). *Measures of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Mental Health and Job-related Well-being. A Benchmarking Manual*. Second Edition. John Willey & Sons, Ltd.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Method for Business, A Skill Building Approach*. Second Edition. New York: John Willey & Sons, Inc.
- Sekaran, U. (2003). Towards a guide for novice research on research methodology: Review and proposed methods. *Journal of Cases of Information Technology*, 8(4), 24-35.
- Shaw, J. D., Gupta, N., & Delery, J. E. (2005). Alternative conceptualizations of the relationship between voluntary turnover and organizational performance. *Academy of Management Journal*, vol. 48 no. 1, hal. 50–68.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, Sage: California.
- Seeman, M. (1983). Alienation motifs in contemporary theorizing: The hidden continuity of the classic themes. *Social Psychology Quarterly*, 171–184. <http://dx.doi.org/10.2307/3033789> (diakses tanggal 7 Maret 2018).
- Tabancali, E. (2016). The relationship between teachers' job satisfaction and loneliness at the workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, 66, 263- 280.

- Toremeh, F., & Demir, S. (2016). The Effects of Psychological Capital on Teachers' Intentions to Leave. *Mustafa Kemal University Journal of Graduate School of Social Sciences*, 34(13), hal. 166 – 179.
- Tastan, S. (2014). The impact of employee-organization relationship on individuals behavioral outcomes of task-related performance, contextual performance and intention to turnover: an evaluation with social exchange theory. *International Journal of Business and Management Studies*, 6(1), 42–53.
- <http://www.sobiad.org> (diakses tanggal 27 Februari 2018).
- Tantiverdi, H. (2008). Worker's Job Satisfaction and Organizational Commitment: Mediator Variable relationships of Organizational Commitment Factors. *The Journal of American Academy of Business*. Vol.14 No.1, pp.152-163.
- Tracey JB, Hinkin TR. (2008). Contextual factors and cost profiles associated with employee turnover. *Cornell Hospitality Quarterly*. Vol.49 (1): 12–27.
- Torrington, D., Hall L., & Taylor S. (2005) *Human resources management*. Belgrade: Data Status.
- Robbins, S. P. (2016). Teori Organisasi. Dalam D. J. Priansa, Perencanaan dan Pengembangan SDM (Terjemah ed.). Bandung: Alfabeta.
- Rou Huang & Hao Su. (2016). The mediating role of job satisfaction in the relationship between job training satisfaction and turnover intentions. *Industrial and Commercial Training*, vol. 48, issue: 1, hal. 42–52, <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2015-0029> (diakses tanggal 7 Maret 2018).

- Vij, S. & Goyal, S. (2018). Exploring The Range Of Factors Influencing Turnover Intentions Among Seafarers. *International Journal in Applied Studies and Production Management*. Vol.4, issue 2.
- Wu, Weiwei & Rafiq, M., Chin, T. (2017). Employee well-being and turnover intention Evidence from a developing country with Muslim culture. *Journal Career Development International*, vol.22(7). Hal. 797 – 815.
- Wahyuni, A.S., Zaika, Y., dan Anwar, R. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, ISSN: 1978-5658, 8(2) 89-95.
- Vanhalst, Janne., Klimstra, T. A., Luyckx, K., Ron H. J. S, Rutger, Engels, Rutger C. M. E, & Goossens, Luc. (2012). The Interplay of Loneliness and Depressive Symptoms Across Adolescence: Exploring the Role of Personality Traits. *Journal Youth Adolescence*. Vol. 41, hal. 776 – 787.
- Van Tonder, C. L., & Ramdass, P. (2009). A spirited workplace: Employee perspectives on the meaning of workplace spirituality. *South African Journal of Human Resource Management*, 7(1), hal. 1–12.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: construct definition and scale development, *New Zealand Journal of Psychology*, vol. 35, no. 2, hal. 59–68.
- Walt & Klerk. (2014). Workplace Spirituality and Job Satisfaction. *Journal International Review of Psychiatry*, vol. 26(3), hal. 329–389.

- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. (Ed.2). Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Wright, S. L., Burt, C.D.B., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, vol. 35 No. 2, hal. 59–68.
- Wexley, K. N. & Yukl, Gary. (2003). Terjemahan Muh. Shobaruddin. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Weiss, R. S. (1998). A taxonomy of relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*, vol. 15 no. 5, hal. 671–683.
- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. MA: MIT Press, Cambridge.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. In *Minnesota studies on vocational rehabilitation*. Vol. 22. Minneapolis, Minnesota: University of Minnesota Industrial Relations Center.
- Zeffane, R. & Melhem, S. J. B. (2017). Trust, job satisfaction, perceived organizational performance and turnover intention: A public-private sector comparison in the United Arab Emirates. *Employee Relations*, vol. 39, issue: 7, hal. 1148–1167.
- <https://doi.org/10.1108/ER-06-2017-0135> (diakses tanggal 7 Maret 2018).
- Zhonglin, Y. C, Wen Jian Peng, & Xiqin Liu. (2016). Leader-follower congruence in loneliness, LMX and turnover intention. *Journal of Managerial Psychology*, vol.31(4).

<http://dx.doi.org/10.1108/JMP-06-2015-0205> (diakses tanggal 7 Maret 2018).

Zopiatis, A, Constanti, P., & Theocharous, A. L. (2014) Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, hal. 129–140.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.tourman.2013.09.013> (diakses tanggal 7 Maret 2018).



LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara
di tempat.

Hal: Pengisian Kuesioner

Assalammu'alaikum, wr. wb.

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia yang sedang melakukan penelitian untuk tesis dengan judul **“ANALISIS PENGARUH SPIRITUALITAS DAN KESEPIAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP NIAT PINDAH KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**. Untuk kepentingan penelitian tersebut, saya menyusun kuesioner yang di dalamnya terdapat pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh penilaian dari Bapak/Ibu/Saudara, yang secara khusus berkenaan dengan spiritualitas di tempat kerja, kesepian, kepuasan kerja, dan niat pindah kerja di organisasi atau perusahaan tempat Bapak/Ibu/Saudara bekerja.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara dapat meluangkan waktu beberapa menit membantu saya untuk menjadi responden penelitian ini dengan cara mengisi atau memilih jawaban yang telah disediakan pada kuesioner. Kebenaran, kejujuran, dan kelengkapan jawaban Bapak/Ibu/Saudara sekalian akan sangat membantu saya dalam penelitian ini. Saya akan menjaga kerahasiaan setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan. Atas partisipasi dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum, wr. wb.

Hormat saya,



Santi Whardhiani

BAGIAN I: KARAKTERISTIK RESPONDEN

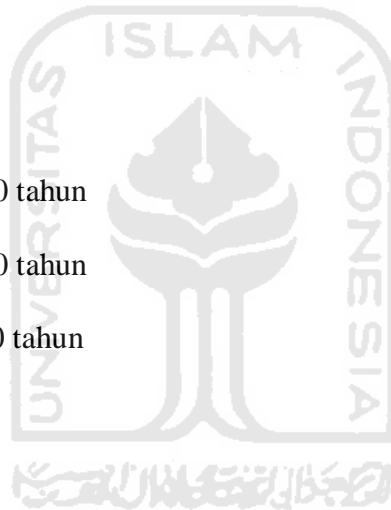
Pertanyaan berikut berkenaan dengan jati diri Bapak/Ibu/Saudara. Jawablah pertanyaan tersebut dengan memberi tanda **silang (X)** pada kotak jawaban yang paling sesuai.

1. Jenis Kelamin

1.	Laki-laki
2.	Perempuan

2. Usia:

- ≤ 20 tahun
- 21 tahun – 30 tahun
- 31 tahun – 40 tahun
- 41 tahun – 50 tahun
- ≥ 50 tahun



3. Pendidikan:

- S1 Pendidikan Profesional
- S2

4. Pekerjaan:

1.	Pegawai Swasta
2.	PNS/TNI/Polri
3.	Pegawai BUMN
4.	Pegawai perusahaan swasta
5.	Pengusaha
6.	Lain-lain, sebutkan

5. Jabatan:

- Staff Manajer Owner
 Supervisor Direktur Lain-lain, sebutkan...

6. Status karyawan:

- Tetap Kontrak Paruh waktu

7. Berapa jam Saudara bekerja dalam satu minggu?

- \leq 12 jam
 13 – 19 jam
 20 – 26 jam
 27 – 33 jam
 34 – 40 jam
 \geq 40 jam

8. Sudah berapa lama Saudara bekerja di perusahaan yang sekarang?

- \leq 5 tahun
 5 – 10 tahun
 10 – 15 tahun
 16 – 20 tahun
 21 – 25 tahun
 26 – 30 tahun
 \geq 30 tahun



BAGIAN II: SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA

Petunjuk: Berilah penilaian Bapak/Ibu/Saudara terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan **MENYILANG** atau **MELINGKARI** angka yang dianggap paling sesuai.

Skor:

1 = Amat Sangat Tidak Setuju (ASTS)

2 = Sangat Tidak Setuju (STS)

3 = Tidak Setuju (TS)

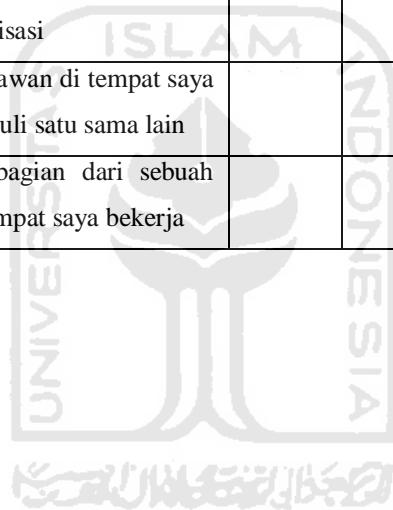
4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

6 = Amat Sangat Setuju (ASS)

Pernyataan di bawah ini berkenaan dengan “pekerjaan penuh makna” dalam organisasi.	ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
1 Saya mendapat pengalaman suka cita dalam bekerja						
2 Saya mendapatkan semangat yang bersumber dari pekerjaan						
3 Pekerjaan saya menghubungkan dengan apa yang saya anggap penting dalam kehidupan						
4 Saya berharap selalu datang untuk bekerja						
5 Saya melihat adanya hubungan antara pekerjaan dan kebaikan bersosialisasi						
6 Bagi saya pekerjaan yang saya jalani memiliki makna khusus untuk saya pribadi						

Pernyataan di bawah ini berkenaan dengan “jalinan komunitas” dalam organisasi.		ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
7	Saya mampu bekerjasama dengan orang lain sehingga saya dihargai dalam organisasi						
8	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi						
9	Saya merasa bahwa karyawan di tempat saya bekerja saling mendukung satu sama lain						
10	Saya merasa bebas untuk mengungkapkan pendapat						
11	Saya merasa bahwa saya memiliki tujuan yang sama dengan organisasi						
12	Saya merasa bahwa karyawan di tempat saya bekerja benar-benar peduli satu sama lain						
13	Saya merasa menjadi bagian dari sebuah keluarga di organisasi tempat saya bekerja						



Pernyataan di bawah ini berkenaan dengan “nilai keselarasan” dalam organisasi.		ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
14	Saya merasakan dampak positif berupa keselarasan antara nilai yang saya anut dengan nilai organisasi						
15	Saya merasakan bahwa organisasi peduli terhadap karyawan						
16	Saya merasa bahwa organisasi perhatian yang maksimal terhadap semua karyawan						
17	Saya merasa bahwa organisasi memiliki ketulusan nurani dengan semua karyawan						
18	Saya merasa terhubung dengan tujuan organisasi						
19	Organisasi mempunyai kepedulian dengan kesehatan saya						
20	Saya merasa terhubung dengan visi misi organisasi						
21	Saya merasa organisasi peduli dengan semangat antusias yang saya miliki						

BAGIAN III: KESEPIAN DI TEMPAT KERJA

Petunjuk: Berilah penilaian Bapak/Ibu/Saudara terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan **MENYILANG** atau **MELINGKARI** angka yang dianggap paling sesuai.

Skor:

1 = Amat Sangat Tidak Setuju (ASTS)

2 = Sangat Tidak Setuju (STS)

3 = Tidak Setuju (TS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

6 = Amat Sangat Setuju (ASS)



Pernyataan di bawah ini untuk mengukur perasaan “kesepian secara emosional” saat bekerja di organisasi.		ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
1	Saya merasa sering diabaikan oleh rekan kerja						
2	Saya sering merasa tertekan baik oleh rekan kerja atau oleh organisasi						
3	Saya merasa terasing di lingkungan tempat saya bekerja						
4	Saya merasa terisolasi dengan rekan-rekan kerja saya						
5	Saya sering merasa jauh secara emosi dari orang-orang yang bekerja sama dengan saya						
6	Saya memiliki jalinan sosial di tempat kerja						
7	Saya memiliki jalinan persahabatan di tempat kerja saya						
8	Saya merasa menjadi bagian dari sebuah komunitas organisasi						
9	Saya sering merasa tidak nyambung dengan rekan kerja						
10	Saya merasa “kosong” di tempat kerja						
Pernyataan di bawah ini untuk mengukur “jalinan sosial” dalam organisasi.		ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
11	Saya memiliki jalinan sosial atau persahabatan di tempat kerja						
12	Saya menjadi bagian dari aspek sosial di tempat kerja						
13	Saya memiliki seseorang yang bisa diajak bicara						
14	Saya tidak memiliki seseorang untuk diajak <i>sharing</i> tentang pemikiran pribadi						
15	Saya tidak memiliki seseorang yang bisa diajak bekerja sama di tempat kerja						
16	Saya merasa menjadi bagian dari kelompok pertemanan di tempat kerja						
17	Saya memiliki orang-orang untuk berkeluh kesah di tempat saya bekerja						

BAGIAN IV: KEPUASAN KERJA

Petunjuk: Berilah penilaian Bapak/Ibu/Saudara terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan **MENYILANG** atau **MELINGKARI** angka yang dianggap paling sesuai.

Skor:

1 = Amat Sangat Tidak Setuju (ASTS)

2 = Sangat Tidak Setuju (STS)

3 = Tidak Setuju (TS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

6 = Amat Sangat Setuju (ASS)

Pernyataan di bawah ini untuk mengukur “kepuasan kerja intrinsik” dalam organisasi.	ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
1 Saya puas mendapat kesempatan untuk melakukan hal atau pekerjaan yang berbeda						
2 Saya puas mendapat kesempatan menjadi seseorang dalam kelompok						
3 Saya puas karena mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan keyakinan						
4 Saya puas mendapat jalan untuk menjadi karyawan tetap						
5 Saya puas mendapat kesempatan untuk melakukan banyak hal untuk orang lain						
6 Saya puas mendapat kesempatan berbicara dengan rekan kerja yang lain						
7 Saya puas mendapat kesempatan melakukan sesuatu sesuai dengan keahlian						
8 Saya puas dengan kebebasan untuk menilai diri sendiri						
9 Saya puas dengan kesempatan untuk mencoba metode baru dalam bekerja						
10 Saya merasa puas ketika bisa menyelesaikan pekerjaan						

Pernyataan di bawah ini untuk mengukur “kepuasan kerja ekstrinsik” di organisasi.		ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
11	Saya puas mendapat pujian ketika melakukan pekerjaan dengan baik						
12	Saya puas mendapat kesempatan meningkatkan karir						
13	Saya puas mendapat gaji yang sesuai dengan beban kerja						
14	Saya puas dengan praktik kebijakan perusahaan						
Pernyataan di bawah ini untuk mengukur “kepuasan kerja secara keseluruhan” di organisasi.							
15	Saya puas terhadap kompetensi atasan dalam membuat keputusan						
16	Saya puas terhadap cara atasan dalam menangani rekan kerja						

BAGIAN V: NIAT PINDAH KERJA

Petunjuk: Berilah penilaian Bapak/Ibu/Saudara terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan **MENYILANG** atau **MELINGKARI** angka yang dianggap paling sesuai.

Skor:

1 = Amat Sangat Tidak Setuju (ASTS)

2 = Sangat Tidak Setuju (STS)

3 = Tidak Setuju (TS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

6 = Amat Sangat Setuju (ASS)

Pernyataan di bawah ini untuk mengukur “kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan” di organisasi saudara.		ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
1	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan sekarang						
2	Saya merasa tidak mendapat kesempatan promosi						
3	Saya sering berpikir untuk mengganti pekerjaan						
4	Saya mengetahui ada kesempatan untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik						
5	Saya tidak bahagia dengan pekerjaan sekarang						
6	Saya tertekan dengan pekerjaan sekarang						
7	Saya berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat						
8	Saya sering berpikir untuk pindah kerja						
9	Saya mengetahui ada kesempatan kerja yang lebih baik, maka saya mengambilnya						
10	Saya mendapat tawaran kerja yang lebih baik						

LAMPIRAN 2

HASIL SPSS

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	33	39.8	39.8	39.8
Valid Perempuan	50	60.2	60.2	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30 Tahun	70	84.3	84.3	84.3
31-40 Tahun	6	7.2	7.2	91.6
Valid 41-50 Tahun	4	4.8	4.8	96.4
> 50 Tahun	3	3.6	3.6	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S1	60	72.3	72.3	72.3
Valid S2	23	27.7	27.7	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pegawai Swasta	45	54.2	54.2	54.2
PNS/TNI/Polri	3	3.6	3.6	57.8
Pegawai BUMN	10	12.0	12.0	69.9
Valid Pegawai Perusahaan Swasta	7	8.4	8.4	78.3
Pengusaha	12	14.5	14.5	92.8
Lain-Lain	6	7.2	7.2	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Staff	58	69.9	69.9	69.9
Manajer	9	10.8	10.8	80.7
Valid Owner	13	15.7	15.7	96.4
Supervisor	1	1.2	1.2	97.6
Direktur	2	2.4	2.4	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Status Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tetap	43	51.8	51.8	51.8
Valid Kontrak	35	42.2	42.2	94.0
Part Time	5	6.0	6.0	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Lama Jam Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ≤ 12 Jam	6	7.2	7.2	7.2
13-19 Jam	3	3.6	3.6	10.8
20-26 Jam	5	6.0	6.0	16.9
27-33 Jam	41	49.4	49.4	66.3
34-40 Jam	28	33.7	33.7	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ≤ 5 Tahun	64	77.1	77.1	77.1
5-10 Tahun	12	14.5	14.5	91.6
10-15 Tahun	2	2.4	2.4	94.0
16-20 Tahun	2	2.4	2.4	96.4
21-25 Tahun	1	1.2	1.2	97.6
26-30 Tahun	1	1.2	1.2	98.8
> 30 Tahun	1	1.2	1.2	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Lampiran Deskriptif**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Spiritualitas di Tempat Kerja	83	34	126	89.10	17.903
Kesepian	83	25	102	65.33	20.581
Kepuasan Kerja	83	20	96	68.41	16.782
Niat Pindah Kerja	83	19	60	37.75	7.213
Valid N (listwise)	83				



Persamaan 1

Asumsi Klasik

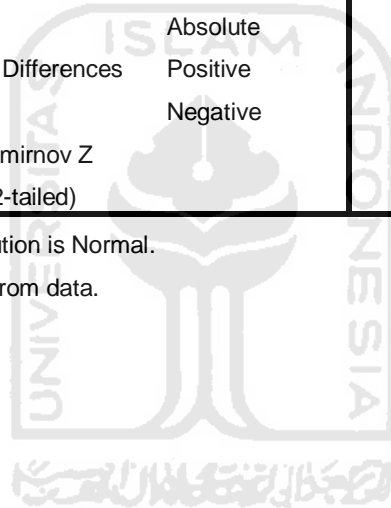
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.81372208
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.042
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.699
Asymp. Sig. (2-tailed)		.713

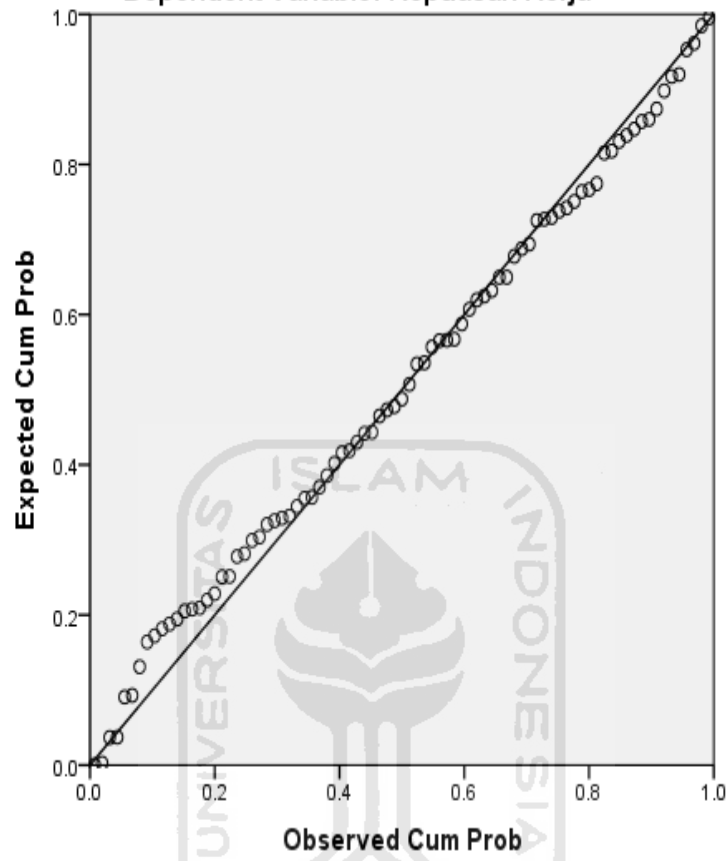
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

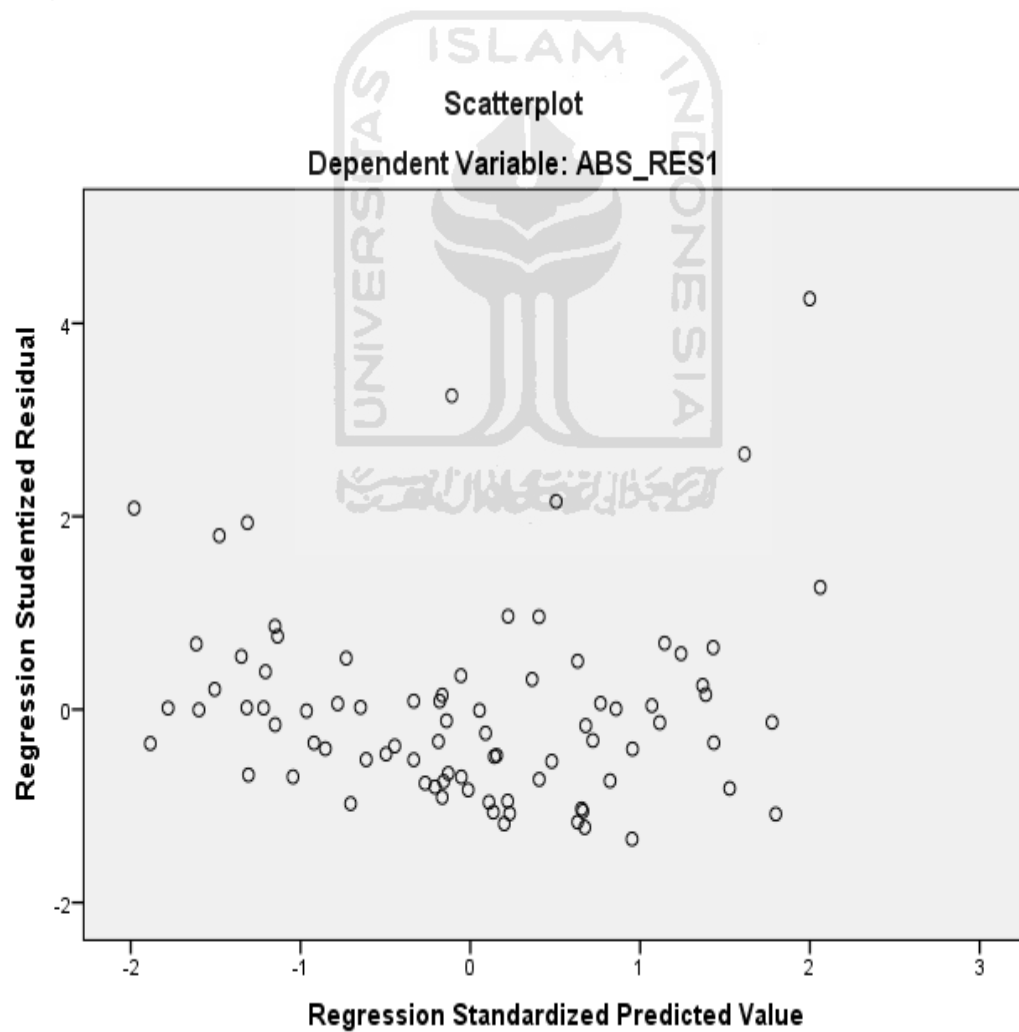


Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.355	5.709		.062	.951
1 Spiritualitas di Tempat Kerja	.021	.043	.066	.492	.624
Kesepian	.067	.038	.239	1.771	.080

a. Dependent Variable: ABS_RES1



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	45.152	8.921		5.061	.000		
Spiritualitas di Tempat Kerja	.508	.068	.541	7.482	.000	.658	1.519
Kesepian	-.336	.059	-.412	-5.698	.000	.658	1.519

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Uji Multikolinearitas



Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.717	8.923

a. Predictors: (Constant), Kesenian, Spiritualitas di Tempat Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16724.173	2	8362.087	105.020	.000 ^b
	Residual	6369.899	80	79.624		
	Total	23094.072	82			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kesenian, Spiritualitas di Tempat Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	45.152	8.921		5.061	.000
Spiritualitas di Tempat Kerja	.508	.068	.541	7.482	.000
Kesenian	-.336	.059	-.412	-5.698	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Persamaan 2

Asumsi Klasik

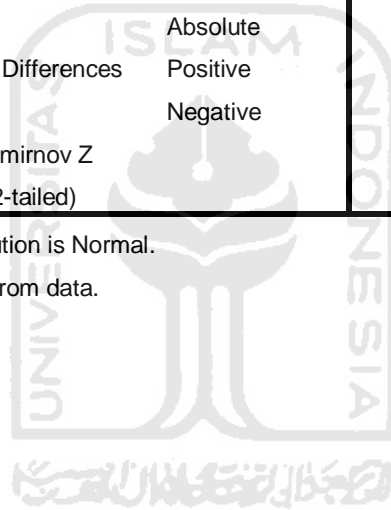
Uji Normalitas

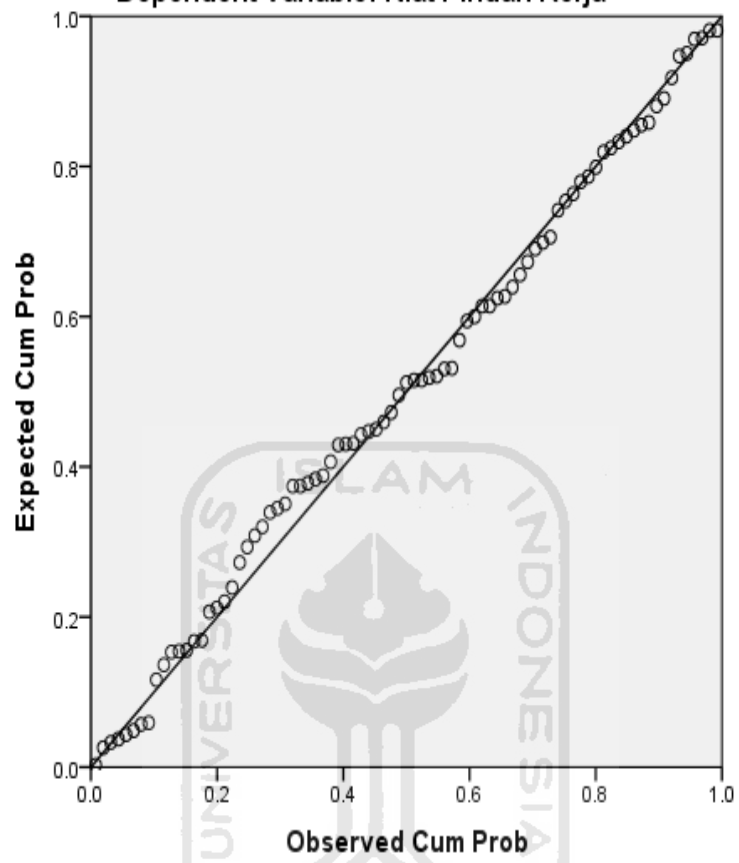
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24986935
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.047
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.540
Asymp. Sig. (2-tailed)		.933

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



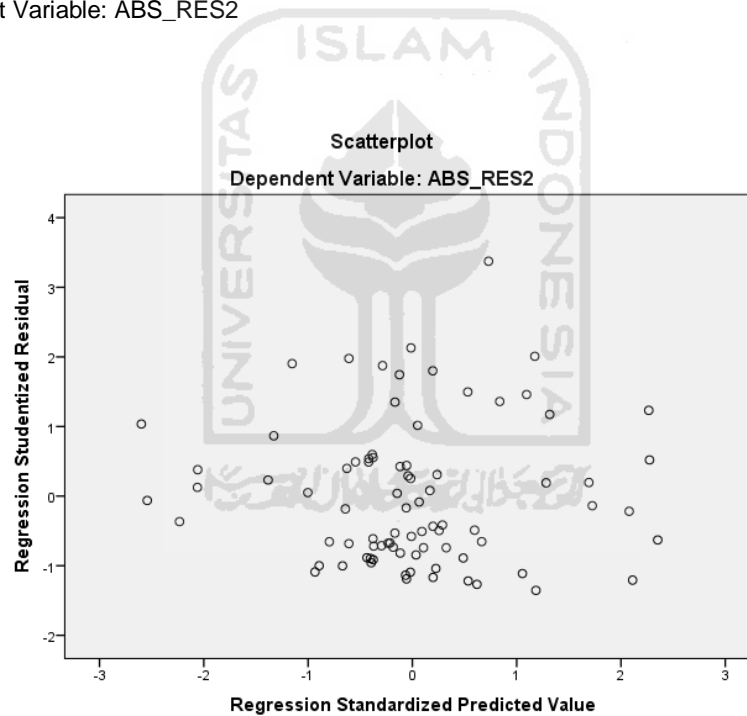
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Niat Pindah Kerja**

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.772	3.116		.889	.376
1 Spiritualitas di Tempat Kerja	.019	.027	.125	.695	.489
Kesepian	-.007	.021	-.054	-.329	.743
Kepuasan Kerja	-.010	.034	-.064	-.302	.764

a. Dependent Variable: ABS_RES2



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	55.019	4.974		11.062	.000		
1 Spiritualitas di Tempat Kerja	-.086	.043	-.215	-2.014	.047	.387	2.582
Kesepian	.068	.034	.193	1.997	.049	.468	2.135
Kepuasan Kerja	-.205	.054	-.476	-3.772	.000	.276	3.626

a. Dependent Variable: Niat Pindah Kerja (Y)



Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.640	4.330

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kesepian, Spiritualitas di Tempat Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2784.653	3	928.218	49.512	.000 ^b
	Residual	1481.034	79	18.747		
	Total	4265.687	82			

a. Dependent Variable: Niat Pindah Kerja

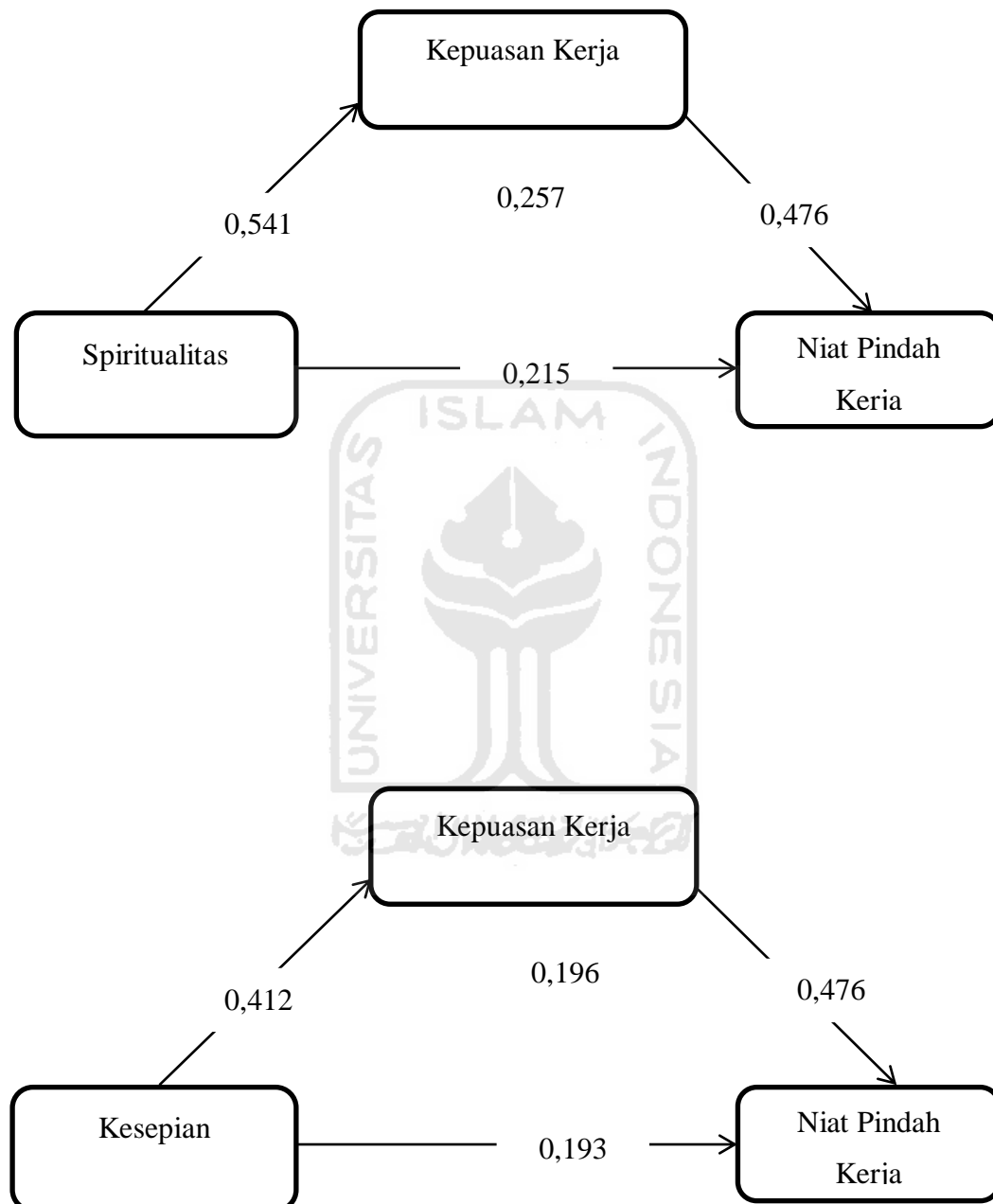
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kesepian, Spiritualitas di Tempat Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	55.019	4.974		11.062	.000
Spiritualitas di Tempat Kerja	-.086	.043	-.215	-2.014	.047
Kesepian	.068	.034	.193	1.997	.049
Kepuasan Kerja	-.205	.054	-.476	-3.772	.000

a. Dependent Variable: Niat Pindah Kerja (Y)

Uji Path



LAMPIRAN 3

SURAT PERMOHONAN PENELITIAN



FAKULTAS
EKONOMI | PROGRAM STUDI
MAGISTER MANAJEMEN

4 September 2019

Nomor : 0989/PS.II.B.3/IX/2019
Hal : Permohonan mengisi kuesioner

Kepada Yth.
Mahasiswa Program Magister Manajemen
Universitas Islam Indonesia
di Yogyakarta

Assalaamu 'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, diberitahukan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Santi Whardhiani
No. Mhs. : 16911016
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : "ANALISIS PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DAN KESEPIAN TERHADAP NIAT PINDAH KERJA DENGAN KEPuasan KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING"

bermaksud melakukan penelitian untuk tugas akhir/tesis pada mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia dengan menyebarkan kuesioner.

Oleh karena itu, kami mohon perkenan dan bantuan saudara untuk memberikan data/keterangan yang diperlukan mahasiswa tersebut.

Demikian, atas perhatian dan bantuan saudara, kami sampaikan terima kasih.

Wassalaamu 'alaikum wr. wb.

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Agus Harjito, M.Si. *da*

LAMPIRAN 4

HASIL TRANSLATE CILACS

 ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF SPIRITUALITY AND LONELINESS
 IN WORK ON THE INTENTION TO MOVE WITH JOB SATISFACTION AS
 THE INTERVENING VARIABLE
Santi Whardhani¹, Arif Hartono²¹*Faculty of Business and Economics, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta,
55283 Indonesia**E-mail: santi.polibatam@gmail.com*²*Faculty of Business and Economics, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta,
55283 Indonesia**E-mail: arifhartono@uii.ac.id*

Abstract—Human Resources (HR) is a valuable asset in an organization. Frequent HR-related problems can affect the performance of an organization. When employees are dissatisfied with their job and have a lack of trust in the organization, their intention to move becomes greater. Intention to move/turnover intention should become a serious concern as it can lead to extraordinary costs for compensation, recruitment, and training for new employees as well as missed opportunities and effects on employee morale. Furthermore, companies have to incur hidden costs ranging from the loss of team productivity to the loss of time. The purpose of this study is to discover the empirical evidence regarding the influence of spirituality and loneliness in work on the turnover intention using job satisfaction as an intervening variable.

The population of the study is 83 working students who are academically active at the Graduate School of Management of Universitas Islam Indonesia, and all are involved as the samples to obtain census data. The data collection instruments consist of a questionnaire and documents or relevant literature to support the data analysis. The data analysis involves the path analysis method. The results show that spirituality at work has a positive influence on the job satisfaction but conversely has a negative effect on the intention to move. Meanwhile, loneliness negatively affects the job satisfaction but positively influences the intention to move. Job satisfaction has a negative influence on the intention to move. Spirituality at work has an indirect effect on the turnover intention mediated by the job satisfaction. Similarly, loneliness has an indirect influence on the intention to move mediated by the job satisfaction. This research is expected to be beneficial for academics, organizations/companies, and individuals.

Keywords—Spirituality at work, Loneliness, Intention to move, Job satisfaction

August 25, 2020

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated
 by a Center for International Language and Cultural Studies of
 Islamic University of Indonesia
 CILACS UII J. DEMANGAN BARUNO 24
 YOGYAKARTA, INDONESIA
 Phone/Fax: 0274 540 255

LAMPIRAN 5

BIODATA



SANTI WHARDHANI, S.Tr. Akun.

Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia

NIM. 16911016

EMAIL : santi.polibatam@gmail.com

HP : +62899 125 7414

ALAMAT DOMISILI : Perum. Den Haag, Kotabaru, Balikpapan.

Data Pribadi

Tempat, Tanggal Lahir : Yogyakarta, 13 Desember 1980

Jenis Kelamin : Wanita

Status : Single

Pendidikan Formal

- D4 Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Batam, 2011-2015

Judul Tugas Akhir : “Pengaruh Kualitas Audit Eksternal dan Struktur Kepemilikan Manajerial Terhadap Manajemen Laba”

- S2 Magister Manajemen, Universitas Islam Indonesia, 2016-2020

Judul Tesis: “Analisis Pengaruh Spiritualitas dan Kesepian di Tempat Kerja Terhadap Niat Pindah Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”