

Kode / Nama Rumpun Ilmu : 571 /Manajemen
Bidang Fokus : Kajian Ekonomi dan SDM

LAPORAN
PENELITIAN MULTIDISIPLIN



**Peran Moderasi Komitmen Spiritualitas dalam Hubungan
Job Satisfaction dan Intention to Quit
(Studi pada Pegawai Kontrak Amal Usaha Muhammadiyah
(AUM) di Yogyakarta)**

KETUA

1. Nama : Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM
NIDN : 0301116303

ANGGOTA

2. Nama : Dr. Nuryakin, MM
NIDN : 0606067901
3. Nama : Dr. Akif Khilmiyah, Mag
NIDN : 0512026801

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
SEPTEMBER 2018

LAPORAN
PENELITIAN MULTIDISIPLIN



**Peran Moderasi Komitmen Spiritualitas dalam Hubungan
Job Satisfaction dan Intention to Quit
(Studi pada Pegawai Kontrak Amal Usaha Muhammadiyah
(AUM) di Yogyakarta)**

KETUA

1. Nama : Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM
NIDN : 0301116303
2. Nama : Dr. Nuryakin, MM
NIDN : 0606067901
3. Nama : Dr. Akif Khilmiyah, Mag
NIDN : 0512026801

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
SEPTEMBER 2018

HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN PENELITIAN MULTI DISIPLIN

Judul Penelitian : Peran Moderasi Komitmen Spiritualitas dalam Hubungan Job Satisfaction dan Intention to Quit (Studi pada Pegawai Kontrak Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) di Yogyakarta)

Nama Rumpun Ilmu : Manajemen

Ketua Peneliti :

a. Nama Lengkap : Prof. Dr. Siswoyo Haryono., MMPd,
b. NIDN/NIK : 0301116303 / 19631101201501153104
c. Jabatan Fungsional : Guru Besar
d. Program Studi : Magister Manajemen
e. Nomor HP : 08111999737
f. Alamat surel (e-mail) : profsis@yahoo.ac.id

Anggota Peneliti (1)

a. Nama Lengkap : Dr. Nuryakin. SE. MM
b. NIDN /NIK : 0606067901 / 19790606201604243002
c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli Proses Lektor Kepala
d. Program Studi : Magister Manajemen

Anggota Peneliti (2)

a. Nama Lengkap : Dr. Akif Khilmiyah, Mag
b. NIDN /NIK : 0512026801 / 19680212199202113016
c. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
d. Program Studi : Agama Islam

Biaya Penelitian :

- diusulkan ke UMY : Rp 60.000.000,00
- dana internal Prodi : -
- dana institusi lain : -
- *inkind* sebutkan : -

Bantul, 16 September 2018
Ketua Peneliti

Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Manajemen



Arni Surwanti
Dr. Arni Surwanti. M.Si
NIK. 19641219199003143007

Siswoyo Haryono
Prof. Dr. Siswoyo Haryono., MMPd
NIK. 19631101201501153104

Menyetujui,
Direktur Program Pascasarjana



Sri Atmaja P. Rosyidi
Sri Atmaja P. Rosyidi. ST. MSc. Eng. PhD., P.Eng
NIK. 19780415200004123046

DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Daftar Isi	iii
Ringkasan.....	iv
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Perumusan masalah.....	4
C. Fokus Penelitian.....	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
A. <i>State of the Art</i> Bidang yang Diteliti.....	5
B. Kerangka Penelitian dan Pengembangan Hipotesis.....	13
BAB 3 TUJUAN DAN URGENSI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	15
B. Urgensi Penelitian.....	16
BAB 4 METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	18
B. Sampel Penelitian dan Sampling	18
C. Teknik Analisis Data	19
BAB 5 PEMBAHASAN	
A. Hasil Pengolahan Data.....	23
B. Analisis Hasil Penelitian.....	24
C. Temuan dan Hasil Peneliian	37
BAB 6 PENUTUP	
A. Kesimpulan	41
B. Keterbatasan.....	41
C. Saran	42

REFERENSI

LAMPIRAN-LAMPIRAN

ABSTRAK

Penelitian ini akan diselenggarakan dalam kurun dua tiga tahun. Pada tahun pertama penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Satisfaction with organizational*, *Satisfaction with compentation*, *Satisfaction with task clarity* pada *Intention to Quit*. Pada tahun kedua penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *needs for achievement* pada *job performance*, pengaruh *career opportunity* pada *organizational commitment*.

Penelitian memberikan kontribusi (1) Sebagai pendalaman pada *body of knowledge* tentang peran *job satisfaction* dan *spirituality commitment* guna menurunkan *intention to quit* bagi karyawan dan menyediakan dasar bagi penelitian pada tahun kedua dan tahun ketiga. (2) Memberikan pemahaman bagi pengelola organisasi tentang pentingnya membangun kepuasan kerja dan komitmen dalam menurunkan *intention to quit*, serta bagi *stakeholder* (organisasi muhammadiyah), penelitian ini berkontribusi dalam memberikan masukan guna pembuatan keputusan terkait pengembangan pegawai. (3) Memberikan kontribusi pemikiran bagi praktek-praktek manajerial dalam lingkup Amal Usaha Muhammadiyah (AUM), yakni dalam bentuk pengujian-pengujian empirik. Informasi yang didapat diharapkan memberi wacana baru bagi keberlangsungan jangka panjang pada lingkup Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) di Yogyakarta khususnya dan di Indonesia umumnya. Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menguji penelitian empiris. Sampel yang diteliti adalah pegawai AUM Muhammadiyah. Teknik analisis data dengan menggunakan SEM.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif antara *Satisfaction with organizational*, *Satisfaction with compentation*, *Satisfaction with task clarity* pada *Intention to Quit*.

Keyword : *job satisfaction*, *Intention to Quit*, *job performance*, *organizational commitment*, *Islamic leadership*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era modernisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki mental yang baik, profesional dan komitmen yang tinggi, sebab pada era tersebut dunia persaingan di berbagai bidang sangat tajam dan kompetitif. Sehingga tuntutan sumber daya manusia yang memiliki mentalitas baik dalam setiap aktivitas merupakan keharusan baik itu secara individu maupun kelompok, terutama bagi organisasi perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya. Dimulai dari usaha-usaha manusia yang terikat di dalamnya untuk mengefisiensikan dan mengefektifkan sumber daya secara optimal.

Keberhasilan mencapai tujuan organisasi datang dari perilaku pegawainya sendiri oleh karena itu para pegawailah yang membentuk struktur organisasi dan memanfaatkan teknologi. Lebih lanjut sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai, dan komitmen pegawai. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan.

Robbins (2003) mengatakan bahwa organisasi bisa dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota atau pegawai di dalam organisasi itu sendiri yang dilihat dari cara berpikir, merasakan, menanggapi dan menuntun para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan-kegiatan lainnya dalam organisasi.