

TESIS

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN
SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KETERIKATAN
KARYAWAN DAN KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN
(STUDI KARYAWAN DIVISI OPERASI
PT XY DI KALIMANTAN SELATAN)**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister (S2)

**Oleh:
PUTIH FAJARIYADI
NIM. 1720420310047**



**UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
MAGISTER ADMINISTRASI BISNIS
BANJARMASIN
2022**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN SPIRITUALITAS
DI TEMPAT KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF MELALUI
KETERIKATAN KARYAWAN (STUDI KARYAWAN DIVISI OPERASI
PT XY DI KALIMANTAN SELATAN)

Oleh:
PUTIH FAJARIYADI
NIM. 1720420310047

Telah disetujui, diuji dan disahkan di Banjarmasin sebagai Tesis
pada Tanggal 15 Juni 2022

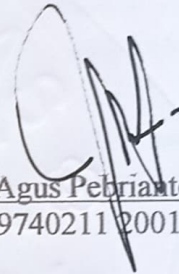
Menyetujui,

Pembimbing I



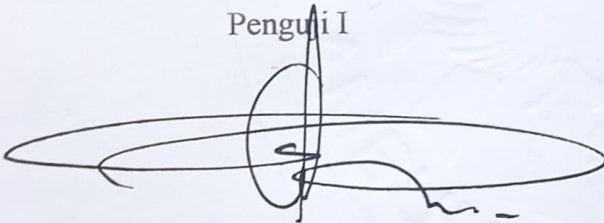
Prof. Dr. H. Asmu'i, M.Si
NIP. 19581118 198703 1 004

Pembimbing II



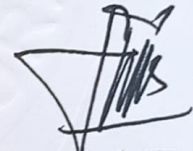
Dr. Agus Pebrianto, M.Si
NIP. 19740211 200112 1 002

Penguji I



Dr. Suyatno, M.Si
NIP. 19600707 198811 1 001

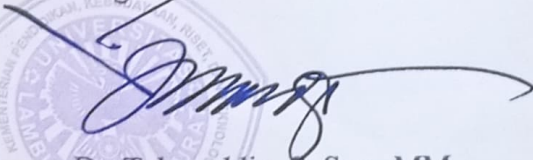
Penguji II



Dr. Fifi Swandari, SE, M.Si
NIP. 19710228 200801 2 013

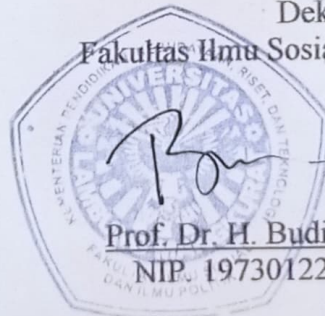
Diketahui,

Koordinator
Magister Administrasi Bisnis



Dr. Taharuddin, S. Sos., MM
NIP. 19740110 200003 1 001

Dekan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. H. Budi Suryadi, M. Si
NIP. 19730122 199802 1 001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI BISNIS
Jalan Brigadir Jenderal H. Hasan Basri Banjarmasin 70123
Telepon/Fax. : (0511) 3304595-3304968

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari ini Rabu tanggal 15 bulan Juni tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua, Dewan Pembimbing yang ditunjuk oleh Ketua Program Magister Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin dengan Surat Tugas Nomor 034/UN8.4.1.13.3/PP/2022 tanggal 14 Juni 2022 untuk melakukan pengujian pada ujian akhir tesis :

Nama Mahasiswa : Putih Fajariyadi
N I M : 1720420310047
Waktu Ujian : Mulai Jam 16.00 Wita s/d selesai 17.30 Wita
Nilai : A (80)
Dinyatakan : (Lulus / Tidak Lulus)

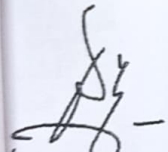
Demikian berita acara ini dibuat dan ditandatangani sesuai dengan peraturan Program Studi Magister Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.


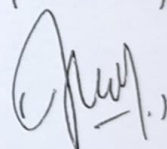
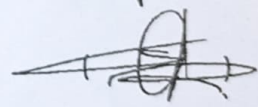

Dibuat di : Banjarmasin
Pada Tanggal : 15 Juni 2022

Mahasiswa yang diuji,

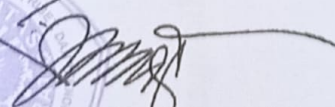
Dewan Penguji :

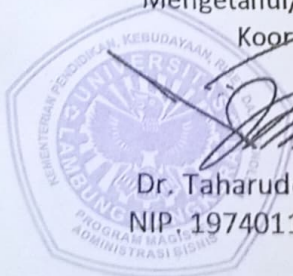
1. Pembimbing I : Prof. Dr. H. Asmu'i, M.Si
2. Pembimbing II : Dr. Agus Pebrianto, M.Si
3. Penguji I : Dr. Suyatno, M.Si
4. Penguji II : Dr. Fifi Swandari, SE, M.Si


(Putih Fajariyadi)

Mengetahui/ Membenarkan :
Koordinator,


Dr. Taharuddin, S.Sos, MM
NIP. 19740110 200003 1 001





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
PROGRAM PASCASARJANA

SERTIFIKAT BEBAS PLAGIASI

NOMOR : 171/UN8.4/SE/2023

Sertifikat ini diberikan kepada:

Putih Fajariyadi

Dengan Judul Tesis:

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Afektif melalui Keterikatan Karyawan (Studi Karyawan Divisi Operasi PTXY di Kalimantan Selatan)

Telah dideteksi tingkat plagiasinya dengan kriteria toleransi $\leq 20\%$, dan dinyatakan Bebas dari Plagiasi.

Banjarmasin, 5 April 2023

Direktur,



Prof. Drs. H. Ahmad Suriansyah, M.Pd., Ph.D.

NIP 195912251986031001

ABSTRAK

Putih Fajariyadi, 1720420310047, 2022. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Afektif Karyawan (Studi Karyawan Divisi Operasi PT XY Di Kalimantan Selatan). Dibawah bimbingan Asmu`i dan Agus Pebrianto“.

Komitmen afektif penting pertalian dengan keterikatan karyawan, spiritualitas di tempat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai respon sebagai konsekuensi dari tindakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini berbasis teori pertukaran sosial bertujuan menganalisis besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari keempat konstruk tersebut.

Pendekatan kuantitatif eksplanatori kausalitas dipilih dan dengan mengumpulkan data 93 orang karyawan sebagai responden sasaran survai yang dipilih dengan teknik random berstrata melalui penyebaran angket berskala Likert secara daring. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis jalur yang kalkulasi datanya menggunakan SPSS versi 24.

Penelitian ini membuktikan data lapangan mendukung (1) pengaruh langsung keterikatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan, namun keduanya tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Sedangkan keterikatan karyawan berpengaruh langsung positif signifikan terhadap komitmen afektif. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen afektif dimediasi penuh secara positif signifikan oleh keterikatan karyawan.

Kata-kata Kunci : Komitmen Afektif, Keterikatan Karyawan, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Spiritualitas Di Tempat Kerja.

ABSTRACT

Putih Fajariyadi, 1720420310047, 2022. *Effect of Work-Life Balance and Spirituality in the Workplace on Employee Engagement and Employee Affective Commitment (Employee Study of PT XY Operations Division in South Kalimantan). Under the guidance of Asmu`i and Agus Pebrianto“.*

Affective commitment is important in relation to employee engagement, workplace spirituality and work-life balance as a response as a consequence of Human Resource Management actions. This study based on social exchange theory aims to analyze the magnitude of the direct and indirect effects of the four constructs.

An explanatory quantitative approach to causality was chosen and by collecting data, 93 employees as respondents to the survey were selected using a stratified random technique through the distribution of online Likert-scale questionnaires. The data collected were analyzed using path analysis techniques whose data were calculated using SPSS version 24.

This study proves that field data supports (1) the direct effect of employee engagement, work-life balance and spirituality at work on employee engagement has a significant effect on employee engagement, but both have no significant effect on affective commitment. Meanwhile, employee engagement has a significant positive direct effect on affective commitment. The effect of work-life balance and spirituality at work on affective commitment is fully mediated positively and significantly by employee engagement.

Keywords: *affective commitment, employee engagement, work-life balance, spirituality at work.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan dan Komitmen Afektif Karyawan (Studi Karyawan Divisi Operasi PT. XY di Kalimantan Selatan)”.

Tesis ini disusun sebagai salah satu dasar dan syarat untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Magister Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Dalam penyusunan, penulis mendapat banyak pengarahan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sutarto Hadi, M. Si, M. Sc selaku Rektor Universitas Lambung Mangkurat
2. Bapak Prof. Dr. H. Budi Suryadi, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas lambung Mangkurat
3. Bapak Dr. Taharuddin, S.Sos., MM selaku Koordinator Program Magister Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat.
4. Bapak Prof. Dr. H. Asmu’i, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan saran, bimbingan serta motivasi kepada penulis sehingga tesis ini bisa disusun dengan baik

5. Bapak Dr. Agus Pebrianto, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran, bimbingan serta motivasi kepada penulis sehingga tesis ini bisa disusun dengan baik
6. Bapak Dr. Suyatno, M.Si., selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan saran dan bimbingan sehingga tesis ini bisa disusun dengan baik
7. Ibu Dr. Fifi Swandari, SE, M.Si., selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan saran dan bimbingan sehingga tesis ini bisa disusun dengan baik
8. Isteri dan anak-anak saya tercinta, yang telah memberikan support selama menjalani semua proses perkuliahan.
9. Seluruh teman-teman yang selalu memberi *support* dan semangat serta motivasi.
10. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan rahmat atas segala bantuan yang diberikan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, penulis selalu membuka masukan yang membangun dari para pembaca sekalian. Besar harapan penulis, bahwa karya sederhana ini bermanfaat bagi orang banyak.

Banjarmasin, Juni 2022

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	15

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
2.2 Landasan Teori	20
2.2.1 <i>Work Life Balance</i>	20
2.2.1.1. Pengertian <i>Work Life Balance</i>	20
2.2.1.2. Aspek-aspek <i>Work Life Balance</i>	22
2.2.1.3. Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	23
2.2.2 Spiritualitas di Tempat Kerja.....	24
2.2.2.1. Pengertian Spiritualitas di Tempat Kerja	24
2.2.2.2. Komponen Spiritualitas di Tempat Kerja	25
2.2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Spiritualitas di Tempat Kerja.....	26
2.2.2.4. Level Kategori yang Mempengaruhi Spiritualitas di Tempat Kerja.....	26
2.2.3 Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>).....	27
2.2.3.1. Pengertian Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>)	27
2.2.3.2. Dimensi Dalam Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>)	29
2.2.3.3. Kategori Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>)	29
2.2.4 Komitmen Afektif	30
2.2.4.1. Pengertian Komitmen Afektif.....	30
2.2.4.2. Antecedent Komitmen Afektif	32
2.2.4.3. Indikator Komitmen Afektif	34
2.3 Hipotesis dan Model Penelitian	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	47
3.2 Tipe Penelitian.....	47
3.3 Lokasi Penelitian	47
3.4 Populasi dan Sampel.....	48
3.4.1 Populasi	48
3.4.2 Sampel	48

3.5 Teknik Penarikan Sampel.....	50
3.6 Definisi Operasional dan Variabel	50
3.6.1. Definisi Operasional.....	50
3.6.2. Variabel Penelitian	51
3.7 Jenis dan Sumber Data	56
3.7.1. Jenis Data	56
3.7.2. Sumber Data	56
3.8 Teknik Pengumpulan Data	57
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner	57
3.10 Teknik Analisis Data	58

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Obyek Penelitian	63
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	64
4.3 Struktur Organisasi.....	66
4.4 Divisi Operasi.....	67
4.5 <i>Key Performance Index</i> Divisi Operasi	68
4.6 Program Divisi Sumber Daya Manusia.....	68
4.6.1. Sistem Kerja Karyawan.....	68
4.6.1.1. Sistem Kerja	69
4.6.1.2. Seragam Kerja	69
4.6.1.3. Induksi Karyawan / Tamu	70
4.6.1.4. <i>Job Goal</i>	70
4.6.1.5. <i>Performance Evaluation (PE)</i>	71
4.6.2. Pengembangan SDM	71
4.6.2.1. Individual Development Plan	71
4.6.2.2. Training	71
4.6.2.3. Promosi	72
4.6.2.4. Mutasi Karyawan.....	72
4.6.3. Program Kesehatan Karyawan	72
4.6.3.1. <i>Medical Check Up</i>	73
4.6.3.2. Fasilitas Klinik.....	73
4.6.3.3. Klaim Kesehatan.....	73
4.6.4. Tunjangan Perumahan	74
4.6.4.1. Tunjangan Perumahan	74
4.6.4.2. Peminjaman Uang Perumahan.....	74
4.6.5. Fasilitas Kendaraan.....	74
4.6.5.1. Kendaraan Dinas.....	74
4.6.5.2. Tunjangan Kepemilikan Kendaraan.....	75
4.6.5.3. Transportasi Wisata	75
4.6.6. Cuti, Perjalanan Dinas	75
4.6.6.1. Fasilitas Cuti	76
4.6.6.2. Mobilisasi dan Demobilisasi Keluarga.....	76
4.6.6.3. Perjalanan Dinas	76
4.6.7. Pusat Kegiatan Karyawan.....	76

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian	78
5.1.1 Karakteristik Responden	78
5.1.2 Deskriptif Karakteristik Per Variable Penelitian.....	80
5.1.3 Pengujian Kualitas Data	92
5.1.4 Pengujian Prasyarat Parametrik Analisis Jalur.....	96
5.1.5 Hasil Analisis Jalur.....	101
5.1.6 Hasil Pengujian Hipotesis.....	107
5.2 Pembahasan	115
5.2.1 Pembahasan Pengaruh Langsung Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan	115
5.2.2 Pembahasan Pengaruh Langsung Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan.....	116
5.2.3 Pembahasan Pengaruh Langsung Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Afeksi	117
5.2.4 Pembahasan Pengaruh Langsung Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Afeksi	117
5.2.5 Pembahasan Pengaruh Langsung Keterikatan Karyawan Terhadap Komitmen Afeksi	118
5.2.6 Pembahasan Pengaruh Langsung Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Melalui Keterikatan Karyawan.....	118
5.2.7 Pembahasan Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Melalui Keterikatan Karyawan.	118
5.2.8 Implikasi Manajerial dan Implemetasi Teoritis.....	118

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	126
6.2 Saran	127
6.2.1 Saran Manajerial.....	127
6.2.2 Saran Penelitian Selanjutnya	128

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal
Tabel 1.1	Realisasi Produksi, Ekspor, dan Konsumsi Domestik 2017-2020	2
Tabel 1.2	Realisasi Produksi PT XY Periode 2017-2020.....	3
Tabel 1.3	Perputaran Karyawan PT XY Periode 2017-2020.....	3
Tabel 1.4	Perputaran Karyawan Divisi Operasi PT XY Periode 2017-2020	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1	Karakteristik Ukuran Populasi	48
Tabel 3.2	Distribusi Ukuran Sampel	50
Tabel 3.3	Variabel, Indikator, dan Item Instrumen Penelitian	54
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan dan Jenis Kelamin	78
Tabel 5.2.	Deskripsi Karakteristik Tingkat Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan.....	82
Tabel 5.3	Deskripsi Karakteristik Tingkat Spiritualitas Di Tempat Kerja Karyawan ..	85
Tabel 5.4	Deskripsi Karakteristik Tingkat Keterikatan Karyawan.....	87
Tabel 5.5	Deskripsi Karakteristik Tingkat Komitmen Afektif.....	90
Tabel 5.6.	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Angket <i>Work Life Balance</i>	95
Tabel 5.7	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Angket.....	95
Tabel 5.8	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Angket <i>Employee Engagement</i>	96
Tabel 5.9	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Angket <i>Affective Commitment</i>	96
Tabel 5.10	Ringkasan Hasil Uji Normalitas Metode NPar Data WLB, SIWP , EE, dan AC.....	98
Tabel 5.11	Ringkasan Hasil Uji Normalitas Residual Regresi Metode Npar Model EE dan Model AC.....	98
Tabel 5.12	Ringkasan Hasil Uji Linieritas Metode Compare Mean Teknik Linearity dan Teknik Deviation from Linearity.....	99
Tabel 5.13	Hasil Pengujian Gejala Multikolinieritas Regresi Berganda Metode Tolerance dan Variance Inflation Factor	100
Tabel 5.14	Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser	101
Tabel 5.15	<i>Summary</i> pada model EE.....	102
Tabel 5.16	ANOVA (<i>Analysis of Variance</i>) pada model EE.....	101
Tabel 5.17	<i>Coefficients</i> pada Model EE	104
Tabel 5.18	<i>Summary</i> pada Model AC.....	105
Tabel 5.19	ANOVA (<i>Analysis of Variance</i>) pada Model AC.....	105
Tabel 5.20	<i>Coefficients</i> pada model AC	106
Tabel 5.21	Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung dan Pengujian Hipotesis Mediasi.....	110
Tabel 5.22	Besar Pengaruh Langsung, Pengaruh Mediasi, dan Pengaruh Total.....	114

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal
Gambar 2.1.	Model Penelitian	45
Gambar 3.1	Ilustrasi Perhitungan Z Sobel Test	62
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT XY	66
Gambar 5.1	Hasil Kalkulasi Uji Sobel pada Model AC	109