

**PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY*,
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, *QUALITY OF
WORK-LIFE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN
JOB SATISFACTION* SEBAGAI FAKTOR MEDIASI
(STUDI DI INDUSTRI PERAWATAN PESAWAT-TERBANG
INDONESIA PT GMF AEROASIA TBK)**



HERMAWAN SYAHRUL

9917917012

HALAMAN JUDUL

Disertasi yang ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
untuk mendapatkan gelar Doktor

Intelligentia - Dignitas
**SEKOLAH PASCASARJANA
PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU MANAJEMEN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

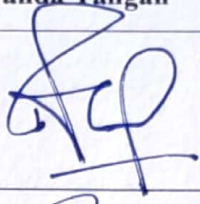
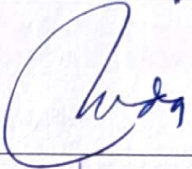
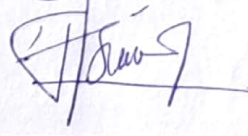

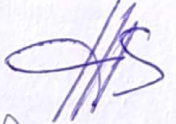
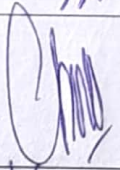
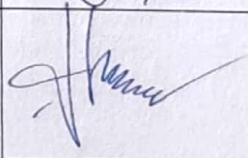
2025

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Hermawan Syahrul

No Registrasi : 9917917012

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		16/01/25
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		16/01/25
3	Prof. Dr. Siti Nurjanah, M.Si. (Promotor)		15/01/25
4	Dr. Widya Parimita, M.P.A. (Kopromotor)		14/01/25
5	Prof. Dr. Mardi, M.Si. (Penguji 1)		14/01/25
6	Dr. Christian Wiradendi Wolor, S.E., M.M. (Penguji 2)		13/01/25
7	Dr. Iwan Kurniawan Subagja, S.E., M.M. (Penguji Luar)		10 Januari 2025

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Kopromotor

Prof. Dr. Siti Nurjanah, M.Si.

Tanggal: ...15/01/25

Dr. Widya Parimita, M.P.A.

Tanggal: ...14/01/25

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹

16/01/25

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²

16/01/25

Nama : Hermawan Syahrul

No. Registrasi : 9917917012

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus : ...05/02/25

**PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY*, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, *QUALITY OF WORK-LIFE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI FAKTOR MEDIASI
(STUDI DI INDUSTRI PERAWATAN PESAWAT-TERBANG INDONESIA PT GMF AEROASIA TBK)**

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk membangun model *Turnover Intention* secara konseptual dan empiris serta untuk mengisi kesenjangan penelitian dengan menganalisis 1) pengaruh langsung *workplace spirituality* terhadap *job satisfaction*, 2) pengaruh langsung *organizational citizenship behaviour* terhadap *job satisfaction*, 3). pengaruh langsung *quality of work-life* terhadap *job satisfaction*, 4) pengaruh langsung *workplace spirituality* terhadap *turnover intention*, 5) pengaruh langsung *organizational citizenship behaviour* terhadap *turnover intention*, 6) pengaruh langsung *quality of work-life* terhadap *turnover intention*, 7) pengaruh langsung *job satisfaction* terhadap *turnover intention*, 8) pengaruh tidak langsung *workplace spirituality* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*, 9) pengaruh tidak langsung *organizational citizenship behaviour* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*, 10) pengaruh tidak langsung *quality of work-life* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*. Hipotesis empirik yang telah diuji dengan menggunakan perangkat lunak AMOS 23. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan data empirik yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dari 267 karyawan divisi *engine services* PT GMF AeroAsia. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis model persamaan structural dan sobel tes.

Hasil analisis statistik deskriptif yaitu nilai rata-rata dan indeks persepsi menunjukkan bahwa karyawan divisi *engine services* PT GMF AeroAsia masing masing konstruk tergolong setuju. Hasil analisis *full structural equation model* menunjukkan model dapat diterima secara keseluruhan memenuhi syarat berdasarkan indeks *goodness of fit* adalah Chi-Square = 209.115 lebih kecil dari t tabel 324.832, $df = 289$, probability = 1.000 $CMIN/DF = 0.724$, AGFI = 0.945, GFI = 0.954, TLI = 1.020, CFI = 1.000 dan RMSEA = 0.000. Hipotesis kausalitas yang dikembangkan dan telah diuji dengan menggunakan uji *Critical Ratio* dalam program AMOS diperoleh hasil yang signifikan yaitu tujuh hipotesis diterima dan tiga hipotesis tidak teruji (H2, H5 dan H9).

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa untuk menurunkan *Turnover Intention* adalah dengan meningkatkan *Quality of Work-Life* yang disertai *Job Satisfaction* karena dari hasil uji kausalitas variable penelitian diketahui nilai tertinggi koefisien regresi *Quality of Work-Life* terbesar, yaitu 0,422. Dan juga dengan meningkatkan *Workplace Spirituality* yang disertai *Job Satisfaction* yang memiliki koefisien regresi sebesar 0,302.

Kata Kunci: *workplace spirituality*, *organizational citizenship behaviour*, *quality of work-life*, *job satisfaction* dan *turnover intention*

**THE EFFECT OF WORKPLACE SPIRITUALITY, ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR, QUALITY OF WORK-LIFE ON TURNOVER
INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION FACTOR
(STUDY IN INDONESIAN AIRCRAFT MAINTENANCE INDUSTRY
PT GMF AEROASIA TBK)**

Abstract

The purpose of this study is to build a model of Turnover Intention conceptually and empirically and to fill the research gap by analyzing 1) the direct effect of workplace spirituality on job satisfaction, 2) the direct effect of organizational citizenship behavior on job satisfaction, 3) 4) direct effect of workplace spirituality on turnover intention, 5) direct effect of organizational citizenship behavior on turnover intention, 6) direct effect of quality of work-life on turnover intention, 7) direct effect of job satisfaction on turnover intention, 8) indirect effect of workplace spirituality on turnover intention through job satisfaction, 9) indirect effect of organizational citizenship behavior on turnover intention through job satisfaction, 10) indirect effect of quality of work-life on turnover intention through job satisfaction. Empirical hypotheses that have been tested using AMOS 23 software. Hypothesis testing was carried out using empirical data obtained from the results of questionnaire answers from 267 employees of the engine services division of PT GMF AeroAsia. The sampling technique used was purposive sampling. Data analysis used descriptive statistical analysis, structural equation model analysis and Sobel test.

The results of the descriptive statistical analysis, namely the average number and perception index, showed that employees of the engine services division of PT GMF AeroAsia were classified as agreeing to each construct. The results of the full structural equation model analysis show that the model can be accepted as a whole and meets the requirements based on the goodness of fit index, namely Chi-Square = 209.115, smaller than t table 324.832, $df = 289$, probability = 1.000 $CMIN / DF = 0.724$, AGFI = 0.945, GFI = 0.954, TLI = 1.020, CFI = 1.000 and RMSEA = 0.000. The causality hypothesis that was developed and tested using the Critical Ratio test in the AMOS program obtained significant results, namely The causality hypotheses developed and tested using the Critical Ratio test in the AMOS program obtained significant results, namely seven accepted hypotheses and three untested hypotheses (H2, H5 & H9).

This study concludes that to reduce Turnover Intention is to improve Quality of Work-Life accompanied by Job Satisfaction because from the results of the research variable causality test it is known that the highest value of the largest Quality of Work-Life regression coefficient, namely 0.422. And also by increasing Workplace Spirituality accompanied by Job Satisfaction which has a regression coefficient of 0.302.

Keywords: workplace spirituality, organizational citizenship behavior, quality of work-life, job satisfaction and turnover intention

RINGKASAN

Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi, kesuksesan dan kegagalan ditentukan oleh sumber daya manusia (Robbins & Judge, 2012). Colquitt & De Cremer (2023) berpendapat bahwa sebuah organisasi tidak dapat berhasil di dunia yang sangat kompetitif saat ini tanpa sumber daya manusia yang berkomitmen terhadap tujuan dan sasaran strategis organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menyadari bahwa jika sumber daya manusia dikelola dengan baik dan efektif, kesuksesan tidak dapat dihindari (Hellriegel et al., 2004). Berdasarkan uraian tersebut, sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai aset organisasi yang paling berharga dan oleh karena itu, menjaga kecukupan tersedianya sumber daya manusia yang kompeten menjadi suatu keharusan. Dan dengan demikian, menjaga agar sumber daya manusia yang kompeten tetap berada di dalam organisasi, tidak pindah (*turnover*) ke organisasi pesaing adalah suatu tantangan.

Tujuan penelitian ini untuk membangun model *Turnover Intention* secara konseptual dan empiris serta untuk mengisi kesenjangan penelitian dengan menganalisis “Pengaruh *Workplace Spirituality*, *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Quality of Work-Life* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Faktor Mediasi (Studi di Industri Perawatan Pesawat-Terbang Indonesia, PT GMF AeroAsia Tbk.)”. Berdasarkan *Annual Report 2023* PT GMF AeroAsia Tbk., dalam lima tahun terakhir kecenderungan *turnover* karyawan kompeten yang meninggalkan perusahaan meningkat, yaitu: tahun 2019 sebanyak 34 orang (0,68 % total karyawan), tahun 2020 sebanyak 45 orang (0,80%), tahun 2021 sebanyak 83 orang (1,70%), tahun 2022 sebanyak 197 orang (4,36%), dan tahun 2023 sebanyak 123 orang (2,94%). Upaya mengerem dan mencegah terjadinya *Turnover* karyawan, mengatasi dampak akibat *Turnover* yang telah terjadi dengan segera agar keberlangsungan dan kelancaran operasional Perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya merupakan tantangan besar Manajemen Perusahaan saat ini.

Menurut Gim & Ramayah, (2020) *Turnover Intention* sebagai niat seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan saat ini untuk bergabung dengan perusahaan lain. *Turnover Intention* diperkirakan dapat menyebabkan perilaku pengunduran diri yang sebenarnya, dan penelitian empiris telah mendukung hubungan positif antara *Turnover Intention* dan *turnover* yang sebenarnya adalah sebagai niat karyawan untuk berhenti. Sedangkan, (Callado *et al.*, 2023) menyatakan *Turnover Intention* sebagai pandangan setiap orang tentang akhir hubungan kerja mereka di tempat kerja saat ini, yang berkaitan dengan kesediaan pekerja untuk mengakhiri hubungan kontraktual dengan organisasi. Ini mencerminkan proses keputusan internal yang berkembang seiring waktu dan dianggap sebagai prediktor yang sangat baik dari keputusan akhir untuk meninggalkan organisasi atau profesi.

Penelitian Alam & Asim, (2019) menyatakan bahwa *Job Satisfaction* dengan kebijakan organisasi, pengawasan, kompensasi, kejelasan tugas, dan pengembangan karir berkorelasi negatif dengan *Turnover Intention*. *Job Satisfaction* secara keseluruhan berhubungan negatif dengan *Turnover Intention*. Hal senada dengan penelitian Bazawi *et al.*, (2019) yang menyimpulkan bahwa *Job Satisfaction* tidak mengurangi *Turnover Intention*. Dari kedua penelitian ini terlihat adanya inkonsistensi hubungan variable *Job Satisfaction* dan *Turnover Intention*, yaitu *Job Satisfaction* berkorelasi negative dengan *Turnover Intention*. suatu hubungan yang berbeda atau inkonsisten dengan hasil penelitian sebelumnya.

Adapun kesenjangan teoritis dalam Teori Motivasi-Hygiene Herzberg untuk penelitian tentang *Turnover Intention* adalah sebagai berikut:

1. Menyelidiki beragam persepsi mengenai faktor motivasi dan *hygiene*,
2. Memahami dampak perbedaan budaya pada penerapan teori terhadap *Turnover Intention* karyawan
3. Mengeksplorasi efektivitas teori dalam industri dan konteks tertentu.

Selanjutnya, keterbatasan Teori Motivasi-Hygiene Herzberg dalam menjelaskan *Turnover Intention* karyawan diantaranya:

1. Mengabaikan variabel situasional (Teori ini tidak memperhitungkan faktor kontekstual yang dapat mempengaruhi motivasi dan Job Satisfaction karyawan), yang dapat berdampak pada *Turnover Intention* (*Motivating employees by Herzberg's Motivation Hygiene Theory* (crowjack.com));
2. Kurangnya ukuran *Job Satisfaction* yang komprehensif: Teori ini tidak memperhitungkan kemungkinan bahwa seorang karyawan mungkin menganggap pekerjaannya dapat diterima meskipun membenci atau menolak aspek-aspek tertentu, yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* (*Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation* (managementstudyguide.com)).

Berdasarkan uraian di atas, maka *Turnover Intention* karyawan sangat menarik untuk diteliti dengan mengkaitkan *Workplace Spirituality*, *Organizational Citizenship Behaviour*, *Quality of Work-Life*, dan *Job Satisfaction*. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk menganalisis lebih dalam mengenai “Pengaruh *Workplace Spirituality*, *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Quality of Work-Life* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Faktor Mediasi (Studi di Industri Perawatan Pesawat-Terbang Indonesia, PT GMF AeroAsia Tbk.)”.

Metode Penelitian

Hipotesis empirik yang telah diuji dengan menggunakan perangkat lunak AMOS 24. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan data empirik yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dari 267 karyawan divisi *Engine Services* PT GMF AeroAsia. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis model persamaan struktural dan sobel tes.

Hasil analisis statistik deskriptif yaitu nilai rata-rata dan indeks persepsi menunjukkan bahwa karyawan divisi *engine services* PT GMF AeroAsia masing masing konstruk tergolong setuju. Hasil analisis *full structural equation model* menunjukkan model dapat diterima secara keseluruhan memenuhi syarat

berdasarkan indeks *goodness of fit* adalah Chi-Square = 209.115 lebih kecil dari t tabel 324.832, $df = 289$, probability = 1.000 $CMIN/DF = 0.724$, AGFI = 0.945, GFI = 0.954, TLI = 1.020, CFI = 1.000 dan RMSEA = 0.000. Hipotesis kausalitas yang dikembangkan dan telah diuji dengan menggunakan uji *Critical Ratio* dalam program AMOS diperoleh hasil yang signifikan yaitu tujuh hipotesis diterima dan tiga hipotesis tidak teruji (H2, H5 dan H9).

Hasil Penelitian

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut : 1) terdapat pengaruh langsung *Workplace Spirituality* terhadap *Job Satisfaction*, 2) tidak terdapat pengaruh langsung *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap *Job Satisfaction*, 3). terdapat pengaruh langsung *Quality of Work-Life* terhadap *Job Satisfaction*, 4) terdapat pengaruh langsung *Workplace Spirituality* terhadap *Turnover Intention*, 5) tidak terdapat pengaruh langsung *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap *Turnover Intention*, 6) terdapat pengaruh langsung *Quality of Work-Life* terhadap *Turnover Intention*, 7) terdapat pengaruh langsung *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*, 8) terdapat pengaruh tidak langsung *Workplace Spirituality* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction*, 9) tidak terdapat pengaruh tidak langsung *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction*, 10) terdapat pengaruh tidak langsung *Quality of Work-Life* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction*.

Intelligentia - Dignitas

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hermawan Syahrul
NIM : 9917917012
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Konsentrasi : MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia
Angkatan : 2017/2018
Semester : 121 (Gasal) Tahun Akademik 2024/2025.

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 10 Januari 2025
Yang membuat pernyataan,



(Hermawan Syahrul)

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hermawan Syahrul

NIM : 9917917012

Jenjang : S3 (Doktor)

Program Studi : Ilmu Manajemen

Judul : Pengaruh *Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behavior, Quality of Work-Life Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction* Sebagai Faktor Mediasi (Studi Di Industri Perawatan Pesawat-Terbang Indonesia, PT GMF AeroASia Tbk)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan
4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 10 Januari 2025



(Hermawan Syahrul)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas rahmat dan hidayah-Nya, penulisan penelitian ini dapat diselesaikan sebelum batas waktu yang ditetapkan. Keberhasilan ini adalah karena kehendak dan karunia-Nya, disertai doa permohonan agar peneliti selalu diberikan kemudahan dan keberkahan dalam mengamalkan pengetahuan yang dimiliki peneliti.

Disertasi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Doktor pada Program Studi Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Disertasi ini diberi Judul “Pengaruh *Workplace Spirituality*, *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Quality of Work-Life* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Faktor Mediasi (Studi di Industri Perawatan Pesawat-Terbang Indonesia, PT GMF AeroAsia Tbk.)”.

Penulisan Disertasi ini tentunya juga berkat bimbingan, dorongan dan bantuan dari banyak pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak, terutama ditujukan kepada Dr. Komaruddin, M.Si. selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta (UNJ), Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus., selaku Direktur Pasca Sarjana UNJ, dan Prof. Dr. Hamidah, M.Si. selaku Koordinator Program Studi Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana UNJ, serta Prof. Dr. Mardi, MSi., dan Dr. Christian Wiradendi Wolor, S.E., M.M. selaku Penguji Internal dan Dr. Iwan Kurniawan Subagja, S.E., M.M. selaku Penguji Eksternal dari Universitas Krisnadwipayana Jakarta.

Secara khusus Ucapan Terima Kasih juga disampaikan kepada Prof. Dr. Siti Nurjanah, S.E., M.Si., selaku Promotor Disertasi dan Dr. Widya Parimita, M.P.A. selaku Co-Promotor Disertasi., yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan motivasi, bimbingan dan petunjuk kepada Penulis dalam menyelesaikan disertasi ini. Tanpa bimbingan dan arahan tersebut penulis tentu

menemui banyak kesulitan dalam menyelesaikan disertasi ini sesuai dengan ketentuan yang berlaku di UNJ. Demikian juga penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada para Guru Besar dan dosen Pascasarjana UNJ yang telah memberikan pengetahuannya guna pendalaman materi kuliah.

Tak lupa pula peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada isteri tercinta Endang Nilamsari, dan anak-anak tersayang Hilmma Hermawan, Muhammad Himan Hakim, Muhammad Ichsan Hakim, Muhammad Imaddudin Hakim, dan Rachma Hermawan, yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan yang tulus kepada peneliti dalam menyelesaikan program doktoral ini. Ungkapan terima kasih juga peneliti tujukan kepada seluruh jajaran staf dan manajemen PT. GMF AeroAsia Tbk, serta seluruh jajaran Program Studi Doktoral Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Jakarta, yang telah memfasilitasi dan mendukung penelitian ini, sehingga dapat terselesaikannya Disertasi ini.

Akhirnya peneliti menyadari bahwa dengan keterbatasan yang dimiliki peneliti, maka di dalam penelitian ini tentu masih terdapat kelemahan dan kurang-sempurnaan dalam penulisannya, oleh karenanya penulis membuka diri seluas-luasnya untuk menerima kritik dan saran konstruktif dari semua pihak dalam rangka penyempurnaan penelitian ini. Semoga peneliti selanjutnya dapat melengkapi dan menyempurnakannya untuk penelitian selanjutnya. Harapan peneliti semoga disertasi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Jakarta, Januari 2025

Intelligentia - Dignitas

Hermawan Syahrul

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
Abstrak.....	v
<i>Abstract</i>	vi
RINGKASAN	vii
LEMBAR PERNYATAAN	xi
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan Penelitian.....	21
C. <i>State Of The Art</i>	22
D. Rumusan Masalah	25
E. Tujuan Penelitian.....	25
F. Signifikansi Penelitian.....	26
BAB II KAJIAN PUSTAKA	29
A. Deskripsi Konseptual	29
B. Penelitian-Penelitian Yang Relevan.....	63
C. Kerangka Teoritik.....	90
D. Hipotesis Penelitian.....	107
E. Model Penelitian.....	108
BAB III METODE PENELITIAN.....	109
A. Tempat Dan Waktu Penelitian	109
B. Metode Penelitian.....	109
C. Populasi dan Teknik Sampling.....	110
D. Teknik Pengumpulan Data	114

E.	Teknik Analisis Data	126
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		135
A.	Deskripsi Data.....	135
B.	Hasil Penelitian	136
C.	Pembahasan	204
D.	<i>Novelty</i>	237
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI.....		243
A.	Kesimpulan	243
B.	Implikasi	246
C.	Rekomendasi.....	248
DAFTAR PUSTAKA		253
LAMPIRAN LAMPIRAN		263



Intelligentia - Dignitas



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : HERMAWAN SYAHKUL
NIM : 9917917012
Fakultas/Prodi : ILMU MANAJEMEN
Alamat email : hermawansyahkul@yahoo.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Workplace Spirituality, OCB, Quality of Work Life terhadap Turnover Intention dengan mediasi Job Satisfaction (Studi di Industri Jasa Penawaran Pesawat Terbang Indonesia, GMA Aero Rosa)

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta 14 Feb '25

Penulis

Herawan Syahkul
nama dan tanda tangan