

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memaparkan kesimpulan umum atas hasil penelitian, lalu diikuti dengan implikasi teoritis, manajerial, akademis dan praktis. Pembahasan implikasi tersebut disertai dengan saran dan usulan bagi pihak yayasan untuk kepentingan masa depan. Akhirnya, pembahasan ditutup dengan menunjukkan keterbatasan penelitian yang ditemukan dan usulan yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hal-hal utama yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi afektif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keinginan untuk tinggal tenaga guru dan administrasi Yayasan Soverdi.
2. Religiusitas intrinsik memoderasi hubungan antara komitmen organisasi afektif dengan keinginan untuk tinggal tenaga guru dan administrasi Yayasan Soverdi.
3. Religiusitas ekstrinsik tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasi afektif dengan keinginan untuk tinggal tenaga guru dan administrasi Yayasan Soverdi.

B. Implikasi Manajerial

1. Permasalahan Manajerial

Temuan penelitian ini mengungkapkan suatu *issue* utama yang patut disikapi secara bijaksana oleh Yayasan Soverdi, yaitu tentang keinginan untuk tinggal tenaga guru dan administrasi. Dari analisis statistik, jawaban responden terhadap variabel keinginan untuk tinggal, dapat diketahui bahwa nilai total reratanya lebih rendah dibandingkan variabel komitmen organisasi afektif dan religiusitas intrinsik. Tentunya, temuan statistik ini sungguh mengejutkan, mengingat data personalia 2011-2016 menunjukkan tingkat *turnover* rendah.

Keinginan untuk tinggal memang masih berupa suatu disposisi psikologis yang masih dikontemplasikan dan belum berujud suatu keputusan dan tindakan (Garber, 2002; Chawla, 2005; Anderson, 2015). Namun, data statistik di atas dapat mengindikasikan suatu keragu-raguan tenaga guru dan administrasi untuk berkehendak, merencanakan dan akhirnya memutuskan berkarir selamanya di yayasan. Ini juga dapat mengesankan disposisi merekayang “terbuka” dan sedang “menunggu kesempatan” terhadap kemungkinan alternative yang tersedia untuk berkarir di tempat lain. Situasi demikian tentu merupakan suatu tantangan organisasional, jika tidak mau dikatakan sebagai suatu ancaman organisasional, bagi yayasan untuk mempertahankan tenaga guru dan administrasinya.

Tantangan tersebut sungguh dapat berdampak negatif terhadap yayasan. Dari analisis deskriptif, diketahui bahwa kualitas tenaga guru dan administrasi yayasan sangat berkompeten. Mayoritas mempunyai kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja yang mumpuni. Dengan demikian, mereka adalah tenaga

profesional siap pakai, sehingga kehilangan mereka dapat mengancam jaminan keamanan dan kesinambungan kinerja yayasan dalam mencapai tujuan-tujuan obyektifnya.

Hasil analisis data penelitian ini mengidentifikasi dua faktor untuk membangun dan meningkatkan keinginan untuk tinggal tenaga guru dan administrasi yayasan. Faktor pertama ialah meningkatkan komitmen organisasi afektif dengan memperhatikan pemaknaan yayasan sebagai suatu organisasi yang “mempunyai arti mendalam bagi pribadi” tenaga guru dan administrasi (KOA 6). Faktor kedua ialah meningkatkan nilai religiusitas intrinsik dengan memperhatikan “meningkatkan pengetahuan agama” (RI 6), “memperdalam ajaran agama dalam kelompok keagamaan” (RI 7) dan “meningkatkan keyakinan agama yang tercermin dalam kehidupan sehari-hari” (RI 8).

2. Analisis Anggaran Rumah Tangga, VisiMisi, dan Program Kerja Yayasan Soverdi

Untuk menelaah persoalan organisasional yang teridentifikasi dan menempatkannya dalam konteks yayasan, diperlukan untuk mengkaji Anggaran Rumah Tangga (ART), visi misi dan program kerja. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana yayasan telah memberi ruang dan kondisi bagi pembentukan komitmen organisasi afektif dan religiusitas intrinsik.

Dalam Anggaran Rumah Tangga (ART) Yayasan Soverdi, No. 02/PBN-SOV./VIII/2002, termaktub jati diri dan citra, asas dan maksud dan tujuan Yayasan Soverdi dalam berkiprah di dunia pendidikan nasional. Pasal 2 menyatakan ciri Yayasan Soverdi sebagai berikut: memiliki ciri khas Katolik,

wadah pengembangan manusia seutuhnya dalam pembangunan dunia yang dijiwai semangat religius dan solidaritas dalam kesatuan pengutusan umat Allah, melayani orang muda dan yang tidak terjangkau oleh pengembangan sosial dengan berorientasi ke masa depan.

Pada pasal 3 tentang citra Soverdi dinyatakan bahwa yayasan mengembangkan pendidikan kemanusiaan bercirikan suasana kekeluargaan dan religius; berkembangnya kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ) dan kecerdasan menghadapi tantangan dan menggunakan peluang (AQ) secara seimbang; mengembangkan nilai-nilai kemanusiaan, sosial dan keagamaan yang berdasarkan hati nurani, kejujuran, kepedulian dan solidaritas, budaya cinta kasih dan bertanggung jawab.

Pasal 4 menyatakan bahwa penyelenggaraan pendidikan dilaksanakan dalam terang iman Katolik, berasaskan Pancasila dan berdasarkan Undang-Undang dasar Republik Indonesia tahun 1945.

Visi yayasan adalah sebagai lembaga sosial kemanusiaan dan keagamaan yang bergerak terutama di bidang pendidikan dan pelatihan, menuju manusia yang cerdas, berkarakter, mandiri dan terampil serta mengupayakan kesejahteraan bersama.

Misi yayasan ialah membangun dialog kehidupan yang dinamis dan harmonis dengan Tuhan, sesama dan lingkungan; menyiapkan tenaga-tenaga pendidik (dan administrasi) yang kompeten, berkarakter dan profesional; memperjuangkan kesejahteraan lahir batin; menyiapkan prasarana dan sarana yang mendukung dan memadai.

Dalam rangka merealisasikannya, program kerja yayasan terbentuk dalam bidang-bidang sebagai berikut:

- a. Spiritualitas: pembentukan tim mental spiritual, retreat/rekoleksi, perayaan hari raya Gerejani dan/atau Kongregasi SVD.
- b. Kompetensi: seminar, raker, kursus, kunker.
- c. Kesejahteraan: gaji, THR, lembur/KJM, intensif (uang seragam, sumbangan kado HUT karyawan, restitusi), asuransi kesehatan.
- d. Sarana-Prasarana: fasilitas untuk memudahkan tenaga guru dan administrasi bekerja
- e. Kekeluargaan: acara bersama Natal dan Paskah serta tutup tahun akademis.

Dengan telaah di atas, dapat diketahui bahwa yayasan telah memberikan ruang dan iklim kondusif untuk pembentukan komitmen organisasi afektif dan religiusitas intrinsik. Dalam menjawab persoalan pemaknaan yayasan sebagai suatu organisasi yang “mempunyai arti mendalam bagi pribadi” (KOA 6), yayasan telah mengedepankan dirinya sebagai suatu paguyuban kekeluargaan, keterlibatan partisipatif dalam aktivitas, perhatian terhadap kesejahteraan dan bersikap mendukung peningkatan kompetensi tenaga guru dan administrasi.

Sementara, dalam menjawab persoalan meningkatkan nilai religiusitas intrinsik melalui “meningkatkan pengetahuan agama” (RI 6), “memperdalam ajaran agama dalam kelompok keagamaan” (RI 7) dan “meningkatkan keyakinan agama yang tercermin dalam kehidupan sehari-hari” (RI 8), yayasan telah membentuk tim mental spiritual untuk menangani secara khusus kehidupan

keagamaan dalam organisasi. Tim menyelenggarakan retreat/rekoleksi dan melakukan supervisi pengajaran agama yang “lebih menekankan pada pendidikan nilai dan budi” dan bagi yang beragama Katolik diadakan pembinaan secara khusus untuk dapat menghayati dan mengamalkan imannya (ART, Pasal 34; Komisi Pendidikan KWI, 2008).

Mengikuti analisis Potisarattana (2000), apa yang telah dilakukan yayasan sudah tepat dan sesuai dengan sasaran yang hendak dicapai. Yayasan telah melakukan program kerja yang bertujuan menumbuhkan dan memperkuat komitmen organisasi seperti keterpihakan, afiliasi, rasa memiliki, ikatan emosional, perilaku bertanggung jawab. Program kerja ini disertai dan dilandasi penciptaan iklim keagamaan secara positif dengan tujuan untuk memengaruhi perilaku dan tindakan yang berkaitan dengan organisasi.

3. Langkah Kebijakan Manajerial

Berdasarkan analisis prioritas persoalan dan identitas yayasan di atas, beberapa langkah strategis kebijakan manajerial adalah sebagai berikut:

- a. Yayasan dapat lebih banyak melibatkan tenaga guru dan administrasi dalam proses pengambilan keputusan strategis institusi pendidikan sehingga tenaga guru dan administrasi dapat semakin menumbuhkan “rasa memiliki” dan memaknai organisasi secara lebih personal. Partisipasi bersama tersebut dapat diwujudkan dalam program rencana peningkatan kompetensi guru, kesejahteraan, fasilitas sarana-prasarana.

- b. Yayasan dapat mengorganisir kegiatan-kegiatan bersama tenaga guru dan administrasi secara lebih berkala dan tetap untuk mengikat tali kekeluargaan dan pemaknaan nilai-nilai yang diperjuangkan bersama dalam yayasan.
- c. Yayasan dapat lebih mengaktifkan tim mental spiritual untuk penanaman nilai-nilai universal religiusitas, bahkan bila perlu melibatkan dan bekerjasama dengan pihak-pihak otoritas lembaga agama lainnya. Kerasama demikian akan memudahkan penerimaan dan penanaman nilai-nilai pengetahuan beragama dan mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari.
- d. Yayasan dapat lebih mengaktualisasikan ajaran sosial Gereja, khususnya *Laborem Exercens* (1981), untuk meningkatkan etos kerja, komitmen organisasi afektif, dan arti kerja dari dimensi iman, sehingga religiusitas dapat memperdalam motivasi dan pemaknaan perilaku organisasional.

C. Implikasi Akademik

Penelitian empiris tentang religiusitas dalam kehidupan organisasi mendapat perhatian besar dalam beberapa tahun terakhir (Roundy, 2009; Kutcher *et al*, 2010; Osman-Gani *et al*, 2012; Bourif, 2015). Temuan penelitian tersebut memberi kesimpulan positif tentang pengaruh religiusitas dan signifikan dalam pembentukan karakter dan perilaku organisasional.

Kesimpulan yang sama juga dihasilkan dalam penelitian ini. Dengan mengambil konteks penelitian di institusi berafiliasi agama, religiusitas intrinsik berpengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi hubungan komitmen organisasi afektif dan keinginan untuk tinggal. Ini berarti menguatkan posisi religiusitas dalam kehidupan organisasional untuk menepis asumsi bahwa religiusitas adalah wilayah pribadi yang tidak dapat dimasukkan dalam organisasi kerja. Religiusitas dan hidup organisasional bukanlah dua wilayah yang dipertentangkan, tetapi keduanya dapat terintegrasi, dengan berpengaruh secara positif dan signifikan.

Dari kajian kepustakaan, peneliti belum menemukan suatu studi tentang pengaruh religiusitas terhadap keinginan untuk tinggal. Penelitian Garber (2002), Markowitz (2012), Shanker (2012), Anderson (2015) menekankan dimensi organisasional murni untuk menganalisis faktor-faktor keinginan untuk tinggal. Sementara, penelitian ini dapat menghasilkan dan membuktikan pengaruh religiusitas secara positif dan signifikan terhadap keinginan untuk tinggal. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberi sumbangan akademis bagi penelitian-penelitian yang mengkaji tema religiusitas dan kehidupan organisasional.

D. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberi masukan untuk lebih memperhatikan dimensi religiusitas dalam kehidupan suatu organisasi. Saat ini, religiusitas tidak dapat dikesampingkan ketika seseorang berada di tempat kerja (Roundy, 2009). Religiusitas merupakan atribut yang melekat dalam diri seorang pekerja, sehingga

dengan memberikan keleluasaan dan menciptakan iklim kondusif untuk aktualisasi hidup keagamaan, organisasi akan mendapatkan dampak positif dalam mencapai tujuan-tujuan obyektifnya (Lee *et al*, 2010)

Hal ini menjadi sebuah tuntutan dalam konteks Indonesia. Sebagai negara yang mewajibkan penduduknya untuk beragama (Sila 1 Pancasila “Ketuhanan Yang Maha Esa”), agama menjadi *issue* sensitif yang harus dicermati secara seksama dan bijaksana. Tidak mengherankan, sebagai implikasi praktis, banyak organisasi mengintegrasikan agama dalam program kerjanya, dengan memberikan ruang dan waktu bagi pekerjanya untuk menenuaikan kewajiban agamanya, seperti peribadatan pada hari Jumat, perayaan keagamaan bersama.

E. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan utama penelitian ini adalah berfokus pada komitmen organisasi afektif. Mengingat rujukannya adalah komitmen organisasi menurut Meyer & Allen (2004), maka penelitian ini sebaiknya menyertakan dan menganalisis jenis komitmen organisasi lainnya, yaitu komitmen normatif dan komitmen kontinuun.

Dengan cara demikian, hasil penelitian dapat menjadi lebih komprehensif dan mempermudah untuk mengetahui jenis komitmen organisasi yang benar-benar dihayati oleh responden. Selain itu, hal ini juga dapat membantu untuk mengetahui efek moderasi religiusitas intrinsik dan ekstrinsik yang berpengaruh secara positif dan signifikan pada jenis komitmen organisasi yang mana.

F. Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya membatasi diri di institusi berafiliasi agama. Oleh karenanya penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan di institusi umum yang tidak berafiliasi agama. Dengan demikian dapat diperoleh suatu perbandingan dari dua institusi yang berbeda sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan secara lebih terukur.

Selain itu, mengingat bahwa religiusitas ekstrinsik tidak memoderasi hubungan komitmen organisasi afektif dan keinginan untuk tinggal, maka penelitian selanjutnya juga dapat mengkaji lebih dalam kemungkinan faktor-faktor penyebabnya. Pendekatan anthropologis, sosiologis dan budaya dapat menjadi acuan, sehingga pembahasannya menjadi lebih komprehensif. Dengan demikian wawasan untuk memahami perilaku organisasional dapat semakin diperkaya.

G. Ringkasan

Kesimpulan hasil penelitian ini memberikan suatu temuan yang dapat diindikasikan sebagai suatu *issue* persoalan di yayasan, yaitu rendahnya nilai keinginan untuk tinggal. Pihak yayasan harus mampu mengidentifikasi persoalan tersebut secara cermat, dan mencari solusi lebih kontekstual sesuai dengan identitas dan visi misi yayasan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Burris, C.T. (1999). *Religious Orientation Scale*. In P. Hill & R. W. Hood, Jr. (Eds.), *Measures of Religiosity* (pp. 144-154). Birmingham, AL: Religious Education Press
- Cascio, W.F., *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, New York: McGraw-Hill Inc.
- Crapps, R.W., (1993), *Dialog Psikologi dan Agama: Sejak Wiliam James hingga Gordon W. Allport*, Yogyakarta: Kanisius.
- Dister, N.S, (1985), *Filsafat Agama Kristiani*, Yogyakarta: Kanisius.
- Glock, C.Y. & Stark, R. (1965), *Religion and Society in Tension*, Chicago: Rand Mc Nally
- Greenberg, J. & Baron, R. A.(2003), *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice
- James, W., (2002), *The Variety of Religious Experience: A Study in Human Nature*, Pennsylvania State University.
- Komisi Pendidikan KWI, (2008), *Dimensi Religius Pendidikan di Sekolah Katolik*, Jakarta: Komisi Pendidikan KWI
- Kumadi & Manfaat, B., (2014), *Pengantar Metode Statistika*, Cirebon: Eduvision Publishing.
- Leahy, L, (1982), *Masalah Ketuhanan Dewasa Ini*, Yogyakarta: Kanisius.
- Luthans, F, (2011), *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, New York: McGraw-Hill Inc.
- Masidjo, I, (1995), *Penilaian Pencapaian Hasil Belajar Siswa Di Sekolah*, Yogyakarta: Kanisius
- Mello, J.A., (2015), *Strategic Human Resource Management*, Stamford: Cengage Learning.

- Mondy, W.R., (2008), *Human Resource Management*, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Sekaran, U.& Bougie, R., (2013), *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Sujarweni, V.W., (2015), *SPSS untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Wach, J, (1984), *Ilmu Perbandingan Agama*, Jakarta: Rajawali

Artikel Jurnal:

- Ajzen, I., (1991), The Theory of Planned Behavior, *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Amrah, M.R., Hashim, H.A. & Ariff, A.M., (2015), The Moderating Effect of Family Control on the Relationship between Board of Director Effectiveness and Cost of Debt: Evidence From Oman, *International Journal of Economics, management and Accounting*, 23(2), 217-239
- Al-Omari, A.A., Qablan, A.M.& Khasawneh, S.M., (2008), Faculty Members' Intention to Stay in Jordanian Public Universities. *International Journal of Applied Educational Studies*, 1(1), 25-42.
- Allport, G.W. & Ross, J.M., (1967), Personal Religious Orientation And Prejudice. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 5 (4), 432-443.
- Barge, K.J., (1998), A Critical Evaluation of Organizational Commitment and Identification. *Management Communication Quarterly*, 2(1), 116-133.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A., (1986), The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182
- Baruch, Y. & Winkelmann-Gleed, A. (2002), Multiple Commitments: A Conceptual Framework and Empirical Investigation in a Community Health Service Trust. *British Journal of Management*, 13, 337-357
- Barge, K.J. & Schlueter, D.W. (1998), A Critical Evaluation of Organizational Commitment and Identification. *Management Communication Quarterly*, 2(1), 116-133.

- Bouarif, N., (2015), Predicting Organizational Commitment: The Role of religiosity and Ethical Ideology. *European Scientitic Journal*, 11(17), 283-304.
- Buzdar, M.A.,& Ali, A., (2014), Comparing Religious Maturity of Hindu, Christian and Muslim Secondary School Students. *Pertanika Journal Social Sciences & Humanity*, 22 (4), 985 - 991
- Chandra, A.R., (2009), Organizational commitment, job satisfaction and intention to stay of Transperth Employees, *Jurnal Akutansi & Manajemen*, 4(1), 95-103.
- Chaisuriyathavikun, M.& Punnakitikashem, P, (2015), A Study of Organizational Commitment and Intention to Styta in Gold Retailer Business. *International Journal of management Applied Science*, 1(2), 1-5.
- Chusmir, L.H, & Koberg, C.S., (1988), Religion and attitude toward work: A new look at an old question. *Journal of Organizational behavior*, 9(3), 251-262.
- Coyle-Shapiro, J. A-M. & Kessler, I. (2000), Consequences of the psychological contract for the employment relationship: a large scale survey, *Journal of Management Studies*, 37(7), 903-930.
- Cropanzano, R. & Mitchell, M.S., (2005), Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900
- Eketu, C.A & Ogbu, E.F., (2015), Social Intellegence and Employee Intention to Stay, *International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics*, 2(1), 27-34.
- Elci, M., Sener, I & Alpan, L., (2011), The Impact of Morality and Religiosity of Employees on their hardworking Behavior. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 1367-1377.
- Ghosh, P., Satyawadi, R., Joshi, J.P & Shadman, M., (2013), Who stays with you? Factors predicting employees' intention to stay. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 288-312
- Ghozali, I., (2002), Pengaruh Religiositas Terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas, *Jurnal Bisnis Strategi*, 9(7), 1-9.
- Glock, C.Y. & Stark, R. (1965), *Religion and Society in Tension*, Chicago: Rand Mc Nally

- Gyekye, S.A.& Haybatollahi, M., (2012), Workers' Religious Affiliations and Organizational Behaviour: An Exploratory Study. *International Journal of Organizational Behaviour*, 17(4), 1-18.
- Hassan, N.M., Azlyantiny, M, Faridah, R, Abdul, A & Ali, S. (20115), Religiosity Perceptions and Employee Turnover Intention in Malaysia, *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(1), 120-126.
- Herde, G.W., (2014), The ABC's of Religiosity, *The Jury Expert*, 26(1), 1-7.
- Holdcroft, B., (2006), What is Religiosity? *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, 10(1), 89-103.
- Jaros, S.J., (1997), An Assessment of Meyer and Allens (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions, *Academy of Management Journal*, 51(3) 319-337.
- Johari, J, Yean, T.F., Adnan, Z, Yahya, K.K & Ahmad, M.N, (2012), Promoting Employee Intention to Stay: Do Human Resource Management Practices Matter? *Int. Journal of Economics and Management*, 6(2), 396-416.
- Kim, S.W., Price, J., Mueller, C. & Watson, T. (1996). The determinants of career intent among physicians at a U.S. Air Force hospital. *Human Relations*, 49(7), 947-976.
- Kovner C. T., Brewer C. S., Greene W. & Fairchild S. (2009), Understanding new registered nurses' intent to stay at their jobs. *Nursing Economics*, 27 (2), 81-98.
- Kukumarmar, M.D.& Govindarajo, N.S., (20140, Intruments development "Intention to Stay Instrument" (ISI), *Asian Social Science*, 10(12), 149-157.
- Kutcher, E.J., Bragger, J.D., Rodriguez-Srednicki, O & Masco, J.L., (2010), The Role of religiosity in Stress, Job Attitudes and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*, 95, 319-337.
- Lee, Tzong-Ru, Chen, Shiou-Yu, Wang, Saint-Hei, & Dadura, A, (2010), The Relationship between spiritual management and determinants of turnover intention, *European Business Review*, 22(1), 102-116.
- Liou, SR. (2008) An Analysis of the Concept of Organizational Commitment. *Nursing Forum*, 43(3), 16-125.
- Long, Choi-Sang, Ajagbe, M.A., Nor, K.M.&Suleiman, E.S., (2012), The Approaches to Increase Employees' Loyalty: A Review on Employees'

Turnover Models, *Australian Journal of basic and Applied Sciences*, 6(10), 282-291.

Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998), Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 305–320.

McCloskey, J.C. & McCain, B., (1987). Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 19(1):20-24.

McDaniel, S.W. & Burnett, J.J., (1990). Consumer religiosity and retail store evaluative criteria. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 18, 101-112.

McFarland, S.G. & Warren, J., (1992). Religious orientations and selective exposure among fundamentalist Christians. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 31, 163-174.

Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979), The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

Mustapha, N., Ahmad, A., Uli, J. & Idris, K., (2010), Work-Family Facilitation and Family Satisfaction as Mediators in the Relationship between Job Demands and Intention to Stay, *Asian Social Science*, 7(6), 142-153.

Mutporterhuveloo, R & Rose, R.C, (2005), Typology of Organizational Commitment, *American Journal of Applied Science*, 2(6), 1078-1081.

Neyrinck, B, Vansteenkiste, M, Lens, W, Duriez, B, & Hutsebaut, D, (2006), Cognitive, Affective and Behavioral Corralates of Internalization of Regulations for Religious Activities, *Motiv Emot*, 30, 323-334.

Olowookere, E.I, (2014), Influence of religiosity and Organizational Commitment on Organizational Citizenship behaviours: A Critical Review of Literature, *Advances in Social Sciences Research Journal*, 1(3), 49-62.

Osman-Gani, A.M., Hashim, J, & Ismail, Y, (2012), Establishing linkage between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35(4), 360-376.

Tolentino, R.C., (2013), Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel, *International Journal of Information Technology and Business Management*, 15(1), 51-59.

- Rego, A, Pina e Cunha, M.& Souto, S., (2007), Workplace Spirituality, Commitment, and Self-Reported Individual Performance. *Management Research*, 5(3), 163-183.
- Rego, A, & Pina e Cunha, M, (2008), Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal of Organizational Management*, 21(1), 53-57.
- Roundy, P.T., (2009), Work and Religion: Artificial Dichotomy or Competing Interests? *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 31, 823- 829.
- Rosianti, C. & Mangonting, Y. (2014), Pengaruh Money Ethics terhadap Tax Evasion dengan Intrinsic dan Extrinsic Religiosity sebagai Variabel Moderating. *Tax & Accounting Review*, 4(1), 1-11.
- Sadozai, AM., Marri, MY., Zaman, HMF., Yousufzai, MI., & Naz, Z (2013), Moderating Role of Islamic Work Ethics between the relationship of Organizational Commitment and Turnover Intentions: A Study of Public Sector of Pakistan, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(2), 767-775.
- Sanjeevkumar, V, (2012), A Study on Employee's Intention to Stay in Public Companies, Kedah, Malaysia. *Zenith International Journal of Business Economics & Management Research*, 2(4), 91-97.
- Savas, A.C., Dos, I. & Demikrol, A.Y, (2013), The Moderation Effect of the Teachers' Anxiety on the Relationship Between Empowerment and Organizational Commitment, *Anthropologist*, 16(3): 645-651
- Scholl, R.W., (1981), Differentiating Organizational Commitment From Expectancy as a Motivating Force, *Academy of Management Review*, 6(4), 589-599.
- Sikorska-Simmons, E. (2005), Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted Living, *The Gerontologist*, 45(2), 196–205.
- Shanker, M, (2013), Organizational Commitment and Employees' Intention to Stay in Indian Companies: Factor Analytical Approach. *Journal of Psychological Research*, 8(2), 199-208
- Suliman, A. & Iles, P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: A new look. *Journal of Managerial Psychology*, 15(5): 407–426

- Sulistyo, H, (2011), Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi, *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 11(3), 252-270.
- Sczwartz, S.H. (2012), An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-19.
- Van Dyk, J & Cootzee, M, (2012), Retention factors in relation to organizational commitment in medical and information technology services, *Journal of Human Resource Management*, 10(2), 1-11.
- Weaver, G. R. & Agle, B. R. (2002), Religiosity as an influence on ethical behavior in organizations: A symbolic interactionist perspective. *Academy of Management Review* 27, 77-97.
- Wikhamn, W & Hall, A.T. (2012), Social Exchange in a Swedish Work Environment. *International Journal of Business and Social Science*, 3 (23), 56-64.

Unpublished Manuscript

- Berg, I.F.W. van den (2011) *Exploring possible relationships between motivation and commitment*, Unpublished Manuscript, University of Tweente, Netherlands
- Coetzee, M., (2005), *Employee Commitment*, Unpublished Manuscript, University of Pretoria, South Africa.
- Kurniasari, L, (2004), *Ringkasan Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover*, Unpublished Manuscript, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J., (2004), *TCM Employee Commitment Survey Academic users guide 2004*, Unpublished Manuscript, The University of Western Ontario.
- Putranta, M.P., (2015), *Attitudes of Academic versus Non-academic Staff Toward Institutional Code of Ethics*, Unpublished Manuscript, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Srimulyani, V.A, (2009), *Tipologi dan Anteseden Komitmen Organisasi*, Unpublished Manuscript, Universitas Widya Mandala, Madiun.

Thontowi, H.A, *Hakekat Religiusitas*, Unpublished Manuscript, Widwaswara Madya Balai Diklat Keagamaan, Palembang.

Yayasan Soverdi, *ART Yayasan Soverdi* NO. 02/PBN-SOV./VIII/2002, Unpublished Manuscript, Denpasar, Bali.

Yayasan Soverdi, *Program Kerja 2015-2016*, Unpublished Manuscript, Denpasar, Bali.

Yayasan Soverdi, *Visi Misi Yayasan Soverdi*, Unpublished Manuscript, Denpasar, Bali.

Tesis dan Disertasi

Anderson, L.E., (2015), *Relationship between leadership, organizational commitment, and intent to stay among junior executives*, Unpublished Doctoral Dissertation, Walden University.

Chawla, A.S., (2005), *Retention vs Turnover – Opposite Sides of the Same Coin? Comparing Employees Motivation to Stay to Their Turnover Intentions*, Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Guelph.

Collins, L.E., (2011), *Will they stay? Exploring mission attachment and organizational commitment among employees in a nonprofit organization*, Unpublished Doctoral Dissertation, Capella University.

Daniel, E.F., (1980), *Intrinsic-Extrinsic Religious Motivation and Patterns of the Self-concept: an Analysis of Selected Single Young Adults of the North Caribbean Conference of Seventh-day Adventists*, Dissertation, Andrews University.

Garber, M.A., (2003), *Intent to Stay*, Unpublished Doctoral Dissertation, Benedictine University.

Ginkel, R. (2011), *An Examination of the Effects of Religious Orientation on Attitudes toward the Disabled*, Doctoral dissertation, Pacific University.

Hsu, Jovan Chia-Jung, (2002), *Does organizational Commitment Affect Turnover in China's Internet Industry?*, Unpublished Doctoral Dissertation, Nova Southern University.

Markowitz, G.A., (2012), *Faculty Intent to stay and the perceived relationship with supervisor at a career-focused university*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Miami.

McConnell, C.J, (2006), *An Examination of the Relationship among Person-Organization Fit, Individual and Organizational Value Structures, and Affective, Normative and Continuance Components of Organizational Commitment*, Unpublished Doctoral Dissertation, Nova Southern University.

McMahon, B. (2007), *Organizational Commitment, Relationship Commitment And Their Association With Attachment Style And Locus Of Control*, Unpublished Thesis, Georgia Institute of Technology

Potisaratana, K, (2000), *Managers's perception of employee commitment in Thai organizations*, Unpublished Doctoral Dissertation, Nova Southern University.

Kamus

Webster's Third New International Dictionary of The English Language Unbridged, (1993), Springfield MA: Merriam-Webster Inc.

Sumber Elektronik

Amal, M.K., (2013), *State of The Art Teori Pertukaran Sosial: Dari Teori Pertukaran Sosial Klasik sampai Teori Pertukaran Sosial Kontemporer* (online), tersedia di <http://beasiswa.unair.ac.id>

Coyle-Shapiro, J. A-M. (2008), *Psychological Contracts*, LSE Research Online, tersedia di : <http://eprints.lse.ac.uk>

John Paul II, (1981), *Laborem Exercens* (online), tersedia di <http://www.catholic-pages.com>

Kenny, D.A (2013), *Moderator Variables: Introduction* (online), tersedia di <http://davidakenny.net>

Manetje, O.M, (2009), *Organizational Commitment* (online), tersedia di uir.unisa.ac.za

Stephanie (2012), *Slovin's Formula: What is it and When do I use it?* (online), tersedia di <http://www.statisticshowto.com>

Tosi, H.L., (2008), *James March and Herbert Simon, Organizations* (online), tersedia <http://www.sagepub.com>

LAMPIRAN

I





LAMPIRAN

II



SURAT PENGANTAR

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/Saudari
Institusi Pendidikan Yayasan Soverdi
Jl. Kompleks Burung 46
Tuban, Bali

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tesis di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, bersama ini dimohonkan bantuan dan kerelaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari bersedia menjadi responden penelitian ini. Surat pengantar dan ijinan dari pihak universitas telah dikirim kepada pihak yayasan, dan pihak yayasan menyatakan tidak berkeberatan atas pelaksanaan penelitian ini.

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dimohon untuk menjawab seluruh pernyataan kuesioner sesuai dengan petunjuk yang tersedia. Jawaban diharapkan dapat bersifat obyektif agar diperoleh hasil maksimal. Perlu diketahui, jawaban yang diberikan **tidak** akan memengaruhi status, pekerjaan dan jabatan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Anonimitas dan konfedensialitas sangat terjaga dan terjamin.

Adapun judul tesis adalah **“Pengaruh Komitmen Organisasi Afektif Terhadap Keinginan untuk Tinggal dengan Religiusitas sebagai variabel Pemoderator di Institusi Berafiliasi Agama”**

Demikianlah surat pengantar ini disampaikan; atas perhatian, partisipasi dan waktu yang diberikan, teriring ucapan limpah terima kasih.

Yogyakarta, 11 Januari 2016

Hormat saya,



Antonius Eko Yuliantoro
NPM 145002140

KUESIONER DATA DIRI

Petunjuk Pengisian

- 1 Untuk setiap pertanyaan, Anda dipersilahkan memilih tidak lebih dari 1 (satu) jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda.
- 2 Berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban yang Anda pilih pada jawaban Yang telah disediakan sesuai dengan identitas Anda
- 3 Jawaban tidak berpengaruh terhadap konduite Bapak/Ibu/Saudara

1. Jenis kelamin:

- a) Laki-laki
- b) Perempuan

3. Usia Anda saat ini:

- a) < 30 tahun
- b) 31 – 40 tahun
- c) 41 – 50 tahun
- d) > 50 tahun

5. Pendidikan Terakhir

- a) SMA/SMK
- b) Diploma
- c) Strata 1 (S1)
- d) Strata 2 (S2)

7. Status Kerja:

- a) Pegawai Tetap
- b) Pegawai Tidak Tetap

2. Status Perkawinan:

- a) Belum Menikah
- b) Menikah

4. Agama:

- a) Katolik
- b) Kristen
- c) Hindu
- d) Islam
- e) Buddha

6. Masa Kerja:

- a) < 5 tahun
- b) 5 – 15 tahun
- c) 15 – 25 tahun
- d) > 25 tahun

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian

- 1 Semua jawaban tidak ada yang benar maupun salah
- 2 Berilah tanda silang (X) pada kolom yang merupakan jawaban atas pernyataan
- 3 Jawaban tidak berpengaruh terhadap konduite Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Bacalah pernyataan berikut dengan cermat, kemudian pilihlah satu alternatif pilihan dengan tanda (X): **Sangat Setuju (SS)**, **Setuju (S)**, **Netral (N)**, **Tidak Setuju (TS)**, **Sangat Tidak Setuju (STS)**.

NO	PERTANYAAN	SKALA				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa penting untuk meluangkan waktu pribadi guna merenung dan memperdalam ajaran agama.					
2	Jika tidak ada halangan berat, maka saya akan pergi beribadat.					
3	Saya berusaha semampu mungkin untuk menjadikan nilai-nilai agama sebagai bahan pertimbangan dalam menghadapi realitas kehidupan sehari-hari.					
4	Doa pribadi merupakan saat yang bermakna karena saya dapat mencurahkan segala perasaan.					
5	Saya sering menghayati dan sangat menyadari kehadiran Tuhan.					
6	Saya membaca buku-buku tentang pengetahuan agama.					
7	Jika saya bergabung kelompok keagamaan, saya lebih suka yang bertujuan memperdalam ajaran agama dari pada yang berkegiatan sosial.					
8	Keyakinan agama saya benar-benar tercermin di dalam kehidupan sehari-hari saya.					
9	Agama sangatlah penting karena membantu untuk menjawab berbagai pertanyaan tentang makna hidup.					
10	Meskipun saya percaya dengan agama saya, saya merasa ada banyak hal lain yang lebih penting dalam hidup ini.					
11	Bagi saya, yang penting ialah menjalani hidup ini secara bermoral.					
12	Tujuan utama dari doa ialah untuk mendapatkan bantuan dan perlindungan dari Tuhan.					
13	Tempat ibadah adalah sarana sangat penting untuk bersosialisasi dengan sesama.					
14	Agama memberikan kesejukan (rasa nyaman) ketika kesedihan dan kesusahan melanda					
15	Saya berdoa terutama karena saya telah diajarkan untuk melakukan hal itu.					

NO	PERTANYAAN	SKALA				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
16	Meskipun saya adalah orang yang religius (taat beragama), saya menolak untuk membiarkan pertimbangan agama memengaruhi urusan kehidupan sehari-hari saya.					
17	Alasan utama saya aktif dalam kegiatan keagamaan ialah karena adanya aktifitas sosial					
18	Adakalanya saya merasa perlu berkompromi dengan keyakinan agama saya untuk melindungi kepentingan hidup kesejahteraan sosial dan ekonomi saya.					
19	Salah satu alasan mengikuti kegiatan keagamaan adalah karena membantu saya menjadi orang yang berguna di tengah-tengah masyarakat.					
20	Tujuan beribadah adalah untuk hidup bahagia dan damai					
21	Saya merasa bahagia untuk terus berkarir di sekolah ini					
22	Saya sungguh merasa bahwa masalah di sekolah ini juga merupakan masalah saya.					
23	Saya tidak mempunyai “rasa memiliki” terhadap sekolah ini					
24	Saya tidak memiliki ikatan emosional dengan sekolah ini					
25	Saya tidak merasa menjadi bagian dari “keluarga” di sekolah ini					
26	Sekolah ini mempunyai arti yang dalam bagi pribadi saya					
27	Saya tidak merasa adanya keharusan untuk tetap bekerja di sekolah ini.					
28	Meski untuk kebaikan saya, rasanya tidaklah benar jika saya keluar dari sekolah ini sekarang					
29	Saya merasa bersalah jika keluar dari sekolah ini sekarang					
30	Sekolah membutuhkan loyalitas/kesetiaan saya					
31	Saya tidak akan meninggalkan sekolah saat ini karena merasa ada kewajiban terhadap orang-orang di dalamnya					
32	Saya merasa sangat banyak berhutang budi terhadap sekolah ini					
33	Saat ini, tetap bekerja di sekolah ini merupakan keinginan dan kebutuhan bagi saya.					
34	Sulit sekali bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan ini, meskipun sesungguhnya saya ingin keluar					
35	Akan terlalu banyak kerugian bagi saya, jika saya memutuskan untuk keluar dari sekolah ini sekarang.					
36	Saya merasa bahwa saya tidak punya banyak pilihan untuk mempertimbangkan keluar dari sekolah ini.					

NO	PERTANYAAN	SKALA				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
37	Jika saya tidak dapat mengabdikan diri dengan baik, maka saya mungkin akan mempertimbangkan untuk keluar dari sekolah ini.					
38	Salah satu kendala berhenti bekerja di sekolah ini adalah sulitnya mencari pekerjaan lain.					
39	Saya berencana untuk berhenti bekerja di sekolah ini sesegera mungkin.					
40	Dalam kondisi apa pun, saya akan berhenti bekerja di sekolah ini secara sukarela sebelum saya pensiun.					
41	Saya tidak berkehendak untuk berhenti bekerja di sekolah ini					
42	Saya berencana untuk tetap bekerja di sekolah ini selama mungkin					



LAMPIRAN

III



Respon	Item Revisi dan Introspek				Item Revisi dan Substansi										Item Konten Alasan			Item Konten Nomor			Jumlah			Item Konten Konten			Item Revisi dan Introspek			Jumlah																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008	1009	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1020	1021	1022	1023	1024	1025	1026	1027	1028	1029	1030	1031	1032	1033	1034	1035	1036	1037	1038	1039	1040	1041	1042	1043	1044	1045	1046	1047	1048	1049	1050	1051	1052	1053	1054	1055	1056	1057	1058	1059	1060	1061	1062	1063	1064	1065	1066	1067	1068	1069	1070	1071	1072	1073	1074	1075	1076	1077	1078	1079	1080	1081	1082	1083	1084	1085	1086	1087	1088	1089	1090	1091	1092	1093	1094	1095	1096	1097	1098	1099	1100	1101	1102	1103	1104	1105	1106	1107	1108	1109	1110	1111	1112	1113	1114

KOMITMEN ORGANISASI AFEKTIF

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KOA.1	20,30	7,528	,647	,847
KOA.2	20,30	7,941	,528	,868
KOA.3	19,83	7,109	,810	,818
KOA.4	20,03	7,826	,654	,847
KOA.5	19,90	7,266	,801	,821
KOA.6	20,13	7,568	,576	,862

KEINGINAN UNTUK TINGGAL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KUT.1	11,33	4,851	,825	,854
KUT.2	11,60	4,593	,755	,879
KUT.3	11,80	4,579	,792	,864
KUT.4	11,57	5,013	,740	,883

RELIGIUSITAS INTRINSIK

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RI.1	29,73	12,409	,880	,813
RI.2	29,83	10,902	,537	,855
RI.3	29,50	13,500	,605	,836
RI.4	29,37	13,344	,527	,840
RI.5	29,87	12,464	,706	,823
RI.6	30,17	13,109	,415	,851
RI.7	30,97	11,413	,613	,833
RI.8	29,93	13,375	,501	,842
RI.9	29,70	12,631	,734	,823

RELIGIUSITAS EKSTRINSIK

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

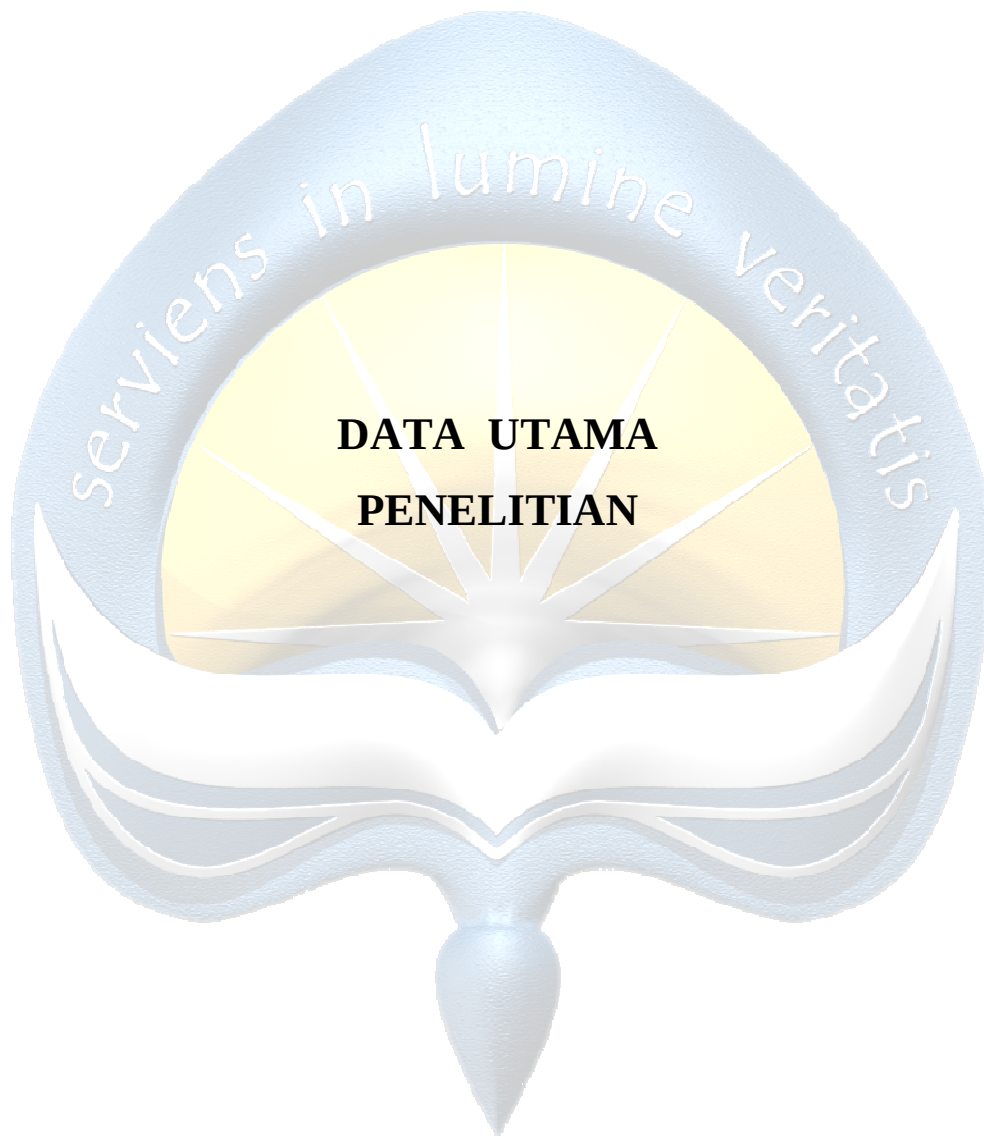
Cronbach's Alpha	N of Items
,938	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RE.1	36,30	43,872	,760	,931
RE.2	35,23	49,771	,667	,935
RE.3	35,57	46,737	,620	,937
RE.4	35,90	43,541	,911	,924
RE.5	35,37	46,654	,716	,932
RE.6	35,90	44,093	,790	,929
RE.7	36,67	45,333	,745	,931
RE.8	36,27	45,926	,735	,932
RE.9	35,97	46,792	,737	,932
RE.10	35,47	48,257	,791	,931
RE.11	35,37	48,516	,723	,933

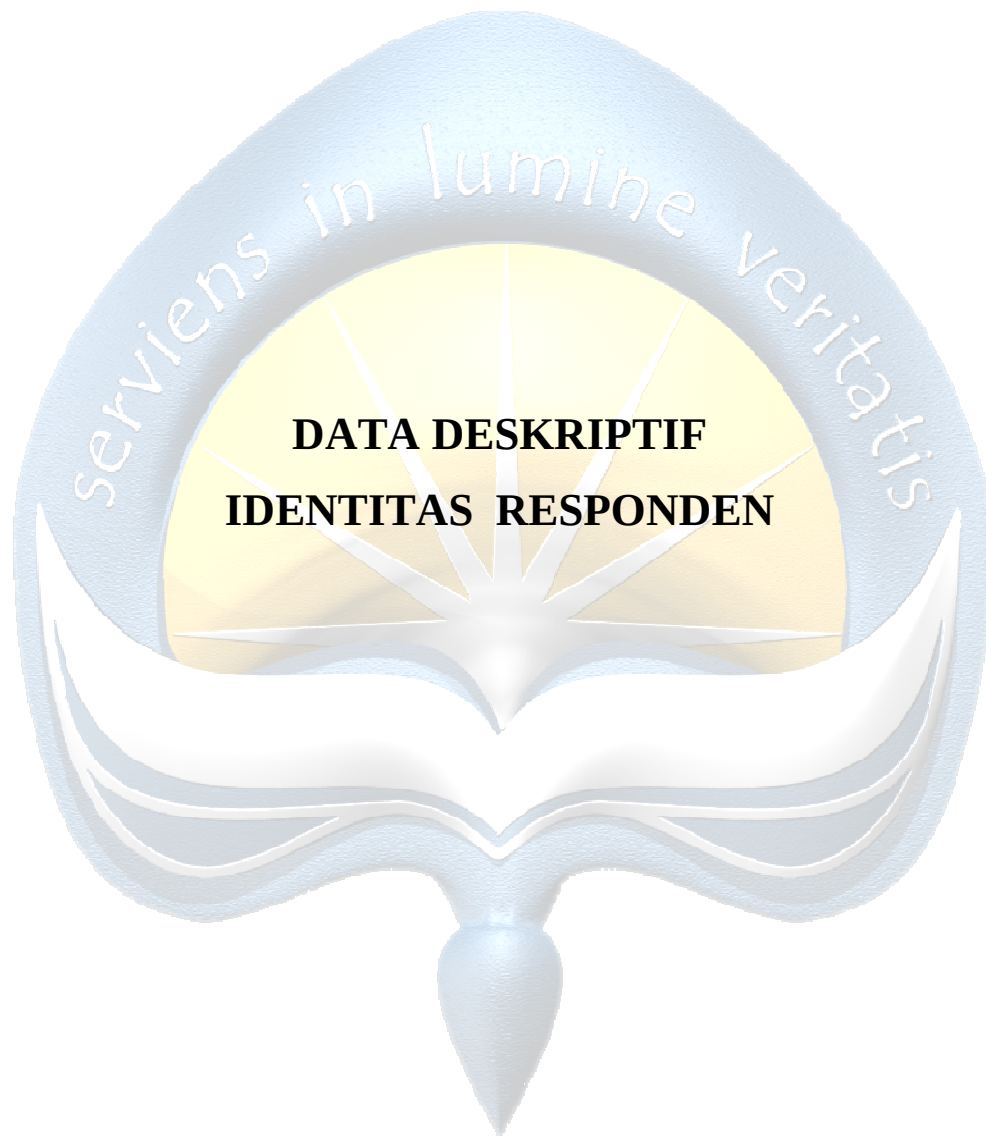
LAMPIRAN

IV



LAMPIRAN

V



Statistics

		Kelamin	Status	Usia	Agama	Pendidikan	Masa Kerja	Status Kepegawaian
N	Valid	94	94	94	94	94	94	94
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki	39	41,5	41,5	41,5
	Perempuan	55	58,5	58,5	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	20	21,3	21,3	21,3
	Menikah	74	78,7	78,7	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 tahun	19	20,2	20,2	20,2
	31-40 tahun	29	30,9	30,9	51,1
	41-50 tahun	32	34,0	34,0	85,1
	> 50 tahun	14	14,9	14,9	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Agama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Katholik	65	69,1	69,1	69,1
	Kristen	2	2,1	2,1	71,3
	Hindu	24	25,5	25,5	96,8
	Islam	2	2,1	2,1	98,9
	Buddha	1	1,1	1,1	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	6	6,4	6,4	6,4
	Diploma	5	5,3	5,3	11,7
	Strata 1	78	83,0	83,0	94,7
	Strata 2	5	5,3	5,3	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Masa Kerja

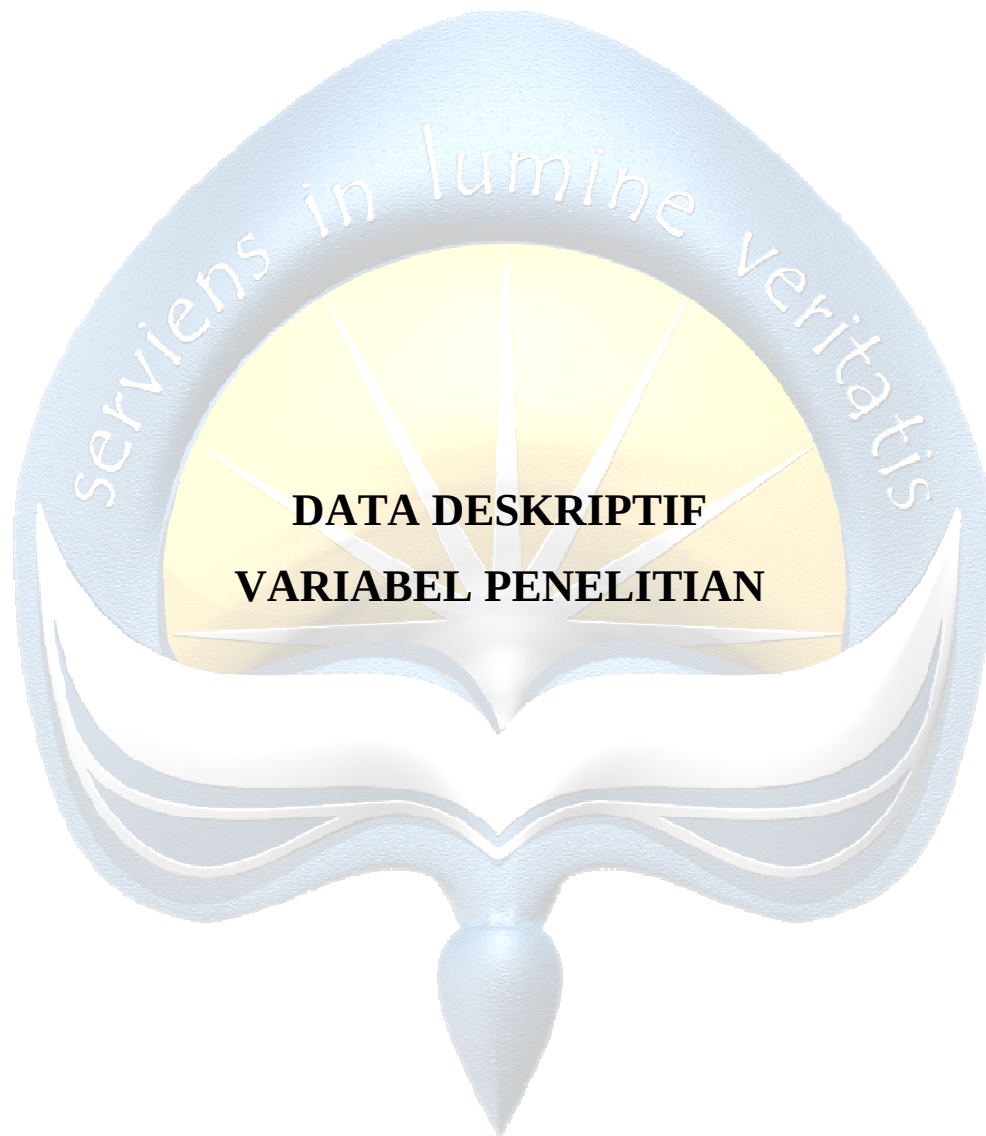
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	19	20,2	20,2	20,2
	5-15 tahun	54	57,4	57,4	77,7
	15-25 tahun	11	11,7	11,7	89,4
	> 25 tahun	10	10,6	10,6	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pegawai tetap	78	83,0	83,0	83,0
	Pegawai Tidak Tetap	16	17,0	17,0	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

LAMPIRAN

VI



KOMITMEN ORGANISASI AFEKTIF

1. DATA

Kuesioner	Jawaban					Total	Persentase					Total
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
KOA 1	2	0	12	54	26	94	2,10	0,00	12,80	57,40	27,70	100,00
KOA 2	1	4	7	63	19	94	1,10	4,30	7,40	67,00	20,20	100,00
KOA 3	2	1	2	44	45	94	2,10	1,10	2,10	46,80	47,90	100,00
KOA 4	2	3	4	55	30	94	2,10	3,20	4,30	58,50	31,90	100,00
KOA 5	1	8	2	45	38	94	1,10	8,50	2,10	47,90	40,40	100,00
KOA 6	0	2	7	47	38	94	0,00	2,10	7,40	50,00	40,50	100,00
Total	8	18	34	308	196	564	1,42	3,20	6,02	54,60	34,76	100,00

2. HASIL OLAH DATA

Case Processing Summary^a

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Total	94	100,0%	0	0,0%	94	100,0%

a. Limited to first 100 cases.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOA1	94	1,00	5,00	4,0851	,77125
KOA2	94	1,00	5,00	4,0106	,74045
KOA3	94	1,00	5,00	4,3723	,77576
KOA4	94	1,00	5,00	4,1489	,81594
KOA5	94	1,00	5,00	4,1809	,91537
KOA6	94	2,00	5,00	4,2872	,69750
Valid N (listwise)	94				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total	94	11	30	25,09	3,288
Valid N (listwise)	94				

KEINGINAN UNTUK TINGGAL

1. DATA

Kuesioner	Jawaban					Total	Persentase					Total
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
KUT 1	1	2	10	46	35	94	1,10	2,10	10,63	48,94	37,23	100,00
KUT 2	1	7	12	44	30	94	1,10	7,40	12,80	46,80	31,90	100,00
KUT 3	3	7	16	52	16	94	3,20	6,80	17,00	56,00	17,00	100,00
KUT 4	1	4	15	48	26	94	1,10	4,30	16,00	51,00	27,60	100,00
Total	6	20	53	190	107	376	1,63	5,15	14,11	50,69	28,43	100,00

2. HASIL OLAH DATA

Case Processing Summary^a

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Total	94	100,0%	0	0,0%	94	100,0%

a. Limited to first 100 cases.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KUT1	94	1,00	5,00	4,1915	,79348
KUT2	94	1,00	5,00	4,0106	,92160
KUT3	94	1,00	5,00	3,7553	,93540
KUT4	94	1,00	5,00	4,0000	,84242
Valid N (listwise)	94				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total	94	4	20	15,96	2,951
Valid N (listwise)	94				

RELIGIUSITAS INTRINSIK

1. DATA

Kuesioner	Jawaban					Total	Persentase					Total
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
RI 1	0	0	3	39	52	94	0,00	0,00	3,20	41,48	55,32	100,00
RI 2	1	4	2	42	45	94	1,06	4,26	2,13	44,68	47,87	100,00
RI 3	0	0	7	50	37	94	0,00	0,00	7,45	53,19	39,36	100,00
RI 4	0	0	3	36	55	94	0,00	0,00	3,19	38,30	58,51	100,00
RI 5	0	0	12	42	40	94	0,00	0,00	12,77	44,68	42,55	100,00
RI 6	0	0	22	58	14	94	0,00	0,00	23,40	61,70	14,90	100,00
RI 7	0	14	37	33	10	94	0,00	14,89	39,36	35,11	10,64	100,00
RI 8	0	2	18	63	11	94	0,00	2,13	19,15	67,02	11,70	100,00
RI 9	0	0	8	45	41	94	0,00	0,00	8,51	47,87	43,62	100,00
Total	1	20	112	408	305	846	0,12	2,36	13,24	48,23	36,05	100,00

2. HASIL OLAH DATA

Case Processing Summary^a

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Total	94	100,0%	0	0,0%	94	100,0%

a. Limited to first 100 cases.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
RI1	94	3,00	5,00	4,5213	,56280
RI2	94	1,00	5,00	4,3404	,81059
RI3	94	3,00	5,00	4,3191	,60841
RI4	94	3,00	5,00	4,5532	,56066
RI5	94	3,00	5,00	4,2979	,68517
RI6	94	3,00	5,00	3,9149	,61626
RI7	94	2,00	5,00	3,4149	,87264
RI8	94	2,00	5,00	3,8830	,61968
RI9	94	3,00	5,00	4,3511	,63428
Valid N (listwise)	94				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total	94	32,00	43,00	37,5957	2,57498
Valid N (listwise)	94				

RELIGIUSITAS EKSTRINSIK

1. DATA

Kuesioner	Jawaban					Total	Persentase					Total
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
RE 1	3	21	21	39	10	94	3,20	22,30	22,30	41,50	10,70	100,00
RE 2	0	4	6	48	36	94	0,00	4,30	6,40	51,10	38,20	100,00
RE 3	0	5	10	36	43	94	0,00	5,30	10,80	38,40	45,80	100,00
RE 4	0	16	21	46	11	94	0,00	17,00	22,30	48,90	11,80	100,00
RE 5	0	3	4	46	41	94	0,00	3,20	4,30	48,90	43,60	100,00
RE 6	2	13	16	53	10	94	2,10	13,60	17,30	56,40	10,60	100,00
RE 7	9	35	29	18	3	94	9,60	37,20	30,90	19,10	3,20	100,00
RE 8	0	22	37	28	7	94	0,00	23,40	39,40	29,80	7,40	100,00
RE 9	4	15	24	46	5	94	4,30	16,00	25,50	48,90	5,30	100,00
RE 10	0	2	17	56	19	94	0,00	2,10	18,10	59,60	20,20	100,00
RE 11	0	2	7	49	36	94	0,00	2,10	7,40	52,10	38,40	100,00
Total	18	138	192	465	221	1034	1,75	13,29	18,61	44,97	21,38	100,00

2. HASIL OLAH DATA

Case Processing Summary^a

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Total	94	100,0%	0	0,0%	94	100,0%

a. Limited to first 100 cases.

Descriptive Statistics

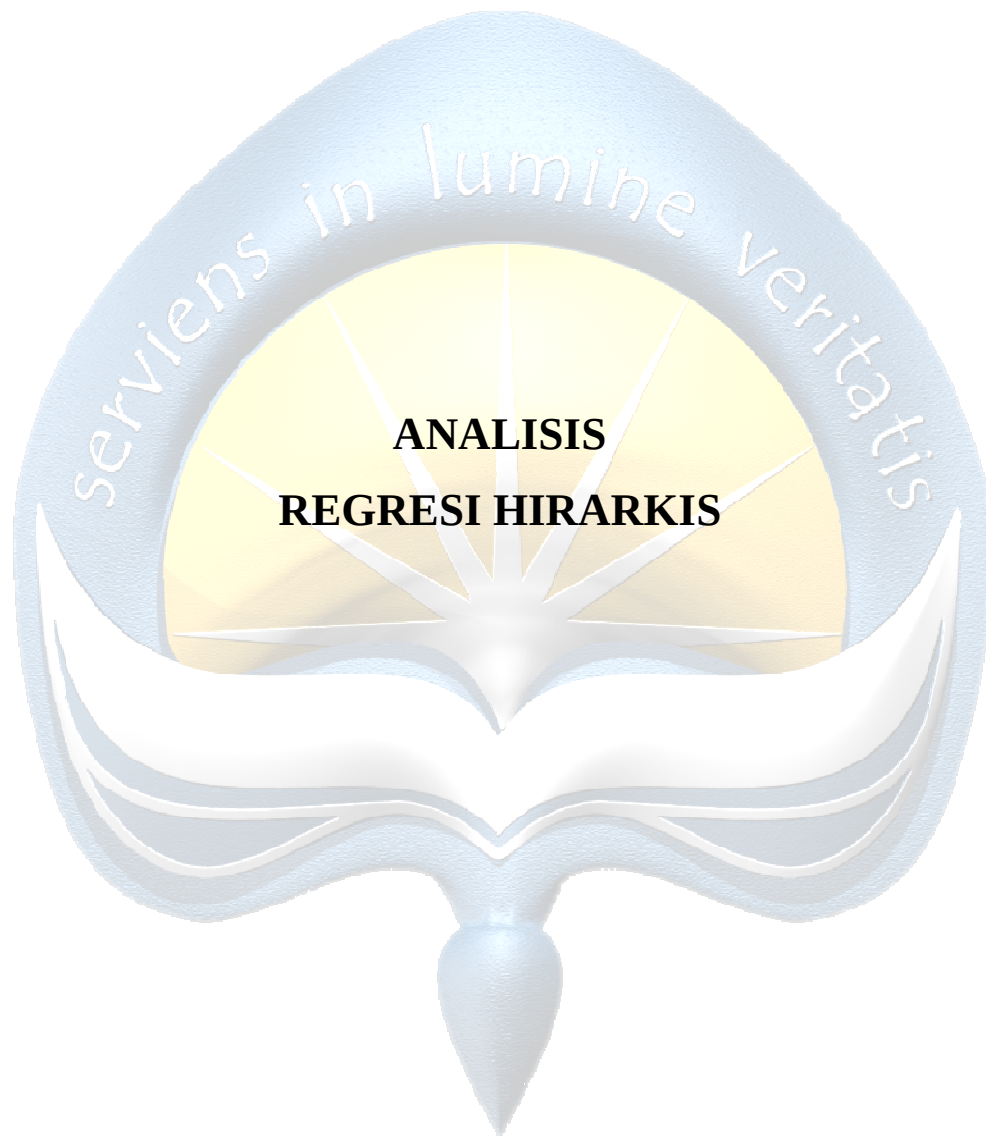
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
RE1	94	1,00	5,00	3,3404	1,04267
RE2	94	2,00	5,00	4,2340	,75385
RE3	94	2,00	5,00	4,2447	,85114
RE4	94	2,00	5,00	3,5532	,91130
RE5	94	2,00	5,00	4,3298	,70921
RE6	94	1,00	5,00	3,5957	,93117
RE7	94	1,00	5,00	2,6915	,99490
RE8	94	2,00	5,00	3,2128	,89048
RE9	94	1,00	5,00	3,3511	,95835
RE10	94	2,00	5,00	3,9787	,68750
RE11	94	2,00	5,00	4,2660	,69057
Valid N (listwise)	94				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total	94	25	53	40,80	4,760
Valid N (listwise)	94				

LAMPIRAN

VII



RELIGIUSITAS INTRINSIK

1. REGRESI HIRARKIS TAHAP 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KUT

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 ^a	,409	,403	2,280

a. Predictors: (Constant), KOA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331,558	1	331,558	63,778	,000 ^b
	Residual	478,271	92	5,199		
	Total	809,830	93			

a. Dependent Variable: KUT

b. Predictors: (Constant), KOA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,551	1,819		,853	,396
	KOA	,574	,072	,640	7,986	,000

a. Dependent Variable: KUT

2. REGRESI HIRARKIS TAHAP 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KUT

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,238 ^a	,057	,047	2,881

a. Predictors: (Constant), RI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45,980	1	45,980	5,538	,021 ^b
	Residual	763,850	92	8,303		
	Total	809,830	93			

a. Dependent Variable: KUT

b. Predictors: (Constant), RI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,691	4,373		1,302	,196
	RI	,273	,116	,238	2,353	,021

a. Dependent Variable: KUT

3. REGRESI HIRARKIS TAHAP 3

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOARI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KUT

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,620 ^a	,385	,378	2,327

a. Predictors: (Constant), KOARI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311,777	1	311,777	57,591	,000 ^b
	Residual	498,053	92	5,414		
	Total	809,830	93			

a. Dependent Variable: KUT

b. Predictors: (Constant), KOARI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,533	1,524		2,973	,004
	KOARI	,012	,002	,620	7,589	,000

a. Dependent Variable: KUT

RELIGIUSITAS EKSTRINSIK

1. REGRESI HIRARKIS TAHAP 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KUT

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 ^a	,409	,403	2,280

a. Predictors: (Constant), KOA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331,558	1	331,558	63,778	,000 ^b
	Residual	478,271	92	5,199		
	Total	809,830	93			

a. Dependent Variable: KUT

b. Predictors: (Constant), KOA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,533	1,524		2,973	,004
	KOARI	,012	,002	,620	7,589	,000

a. Dependent Variable: KUT

2. REGRESI HIRARKIS TAHAP 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RE ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KUT

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,163 ^a	,027	,016	2,927

a. Predictors: (Constant), RE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,570	1	21,570	2,517	,116 ^b
	Residual	788,260	92	8,568		
	Total	809,830	93			

a. Dependent Variable: KUT

b. Predictors: (Constant), RE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,830	2,619		4,517	,000
	RE	,101	,064	,163	1,587	,116

a. Dependent Variable: KUT

3. REGRESI HIRARKIS TAHAP 3

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOARE ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KUT

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,540 ^a	,292	,284	2,496

a. Predictors: (Constant), KOARE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236,512	1	236,512	37,953	,000 ^b
	Residual	573,318	92	6,232		
	Total	809,830	93			

a. Dependent Variable: KUT

b. Predictors: (Constant), KOARE

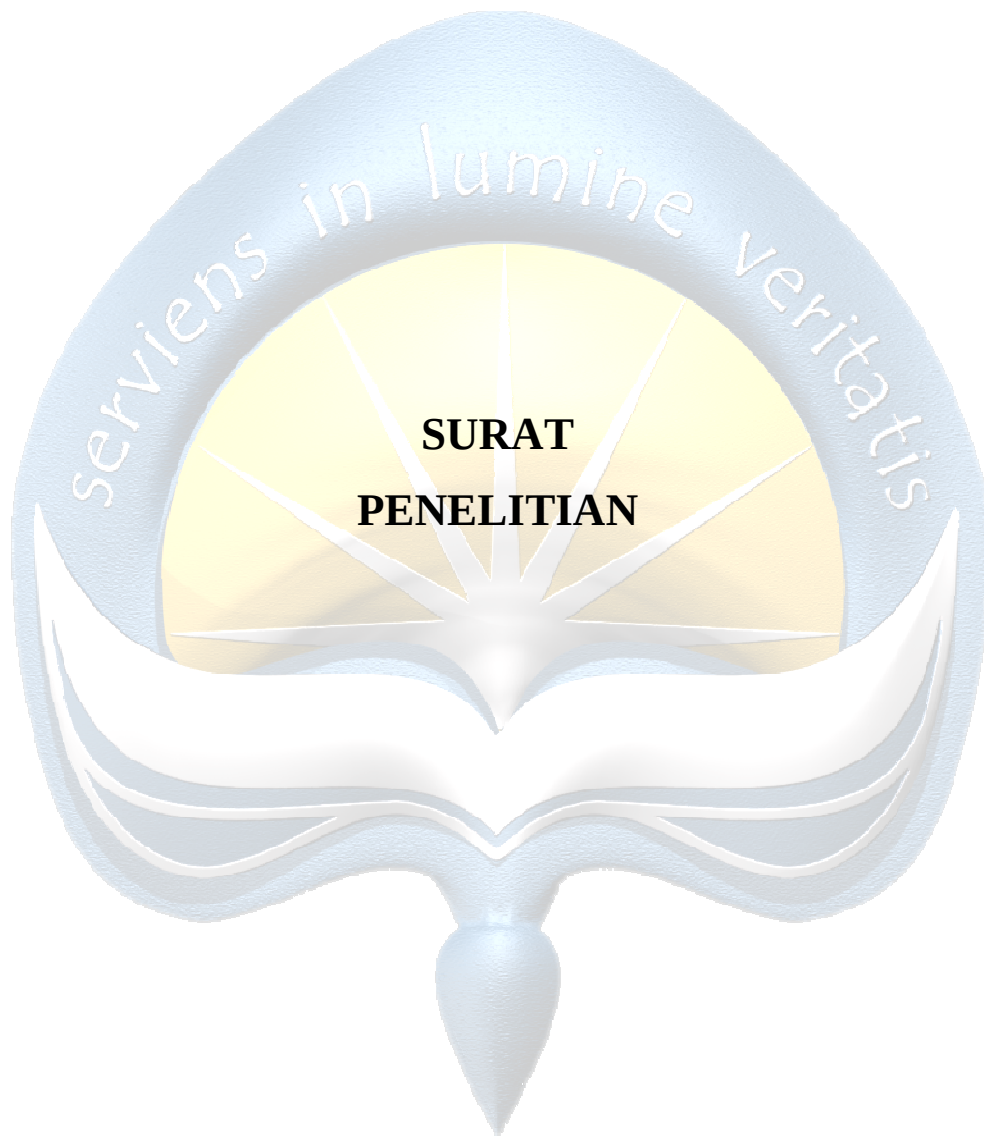
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,675	1,369		5,607	,000
	KOARE	,008	,001	,540	6,161	,000

a. Dependent Variable: KUT

LAMPIRAN

VIII





UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Program Pascasarjana

Nomor : 501.1 / Eks / III
 Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada
 Yth. Rm. Paskhalis Widastra, SVD
 Ketua Yayasan Soverdi
 Jl. Kompleks Burung No.46
 Tuban - Bali

Dengan hormat,
 Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta memohonkan ijin bagi mahasiswa kami :

N a m a : A. Eko Yulianto
 No. Mahasiswa : 145002140

Untuk mengadakan penelitian/ mencari data di instansi yang Ibu/ Bapak pimpin guna menyelesaikan tesis sebagai syarat kelulusan studi di Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Judul tesis " Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Tinggal Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Remoderasi Pada Institusi Berafiliasi Agama "

Atas perhatian dan perkenan Ibu/ Bapak kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 07 Januari 2016
 Program Studi Magister Manajemen
 Ketua,

Mahestu N. Krisjanti., M.Sc.IB., Ph. D



YAYASAN SOVERDI

Jalan Komplek Burung No. 46 Tuban - Kuta - Badung
Telp. (0361) 93 53 303
Email Yayasan : yyssoverdi@gmail.com
Website : www.soverdischools.org
(Akta Pendirian Yayasan "SOVERDI" (Perubahan) : No. 34 Tanggal 31 Januari 2008)

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rm. Paskalis Nyoman Widastra, SVD, M.Si
Jabatan : Ketua Yayasan Soverdi
Alamat : Jl. Kompleks Burung No. 46
Tuban – Bali

Menyatakan dan menerangkan bahwa:

Nama : Antonius Eko Yulianto
NIM : 145002140/PS/MM
Universitas : Atma Jaya Yogyakarta

Mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan penelitian dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Tinggal dengan Religiusitas sebagai variabel Pemoderator di Institusi Berafiliasi Agama" pada tanggal 9-14 Februari 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.



Denpasar, 16 April 2016

Rm. Paskalis Nyoman Widastra SVD, M.Si
(Ketua Yayasan Soverdi)