

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Indonesia saat ini tengah memasuki masa bonus demografi yang diperkirakan akan mencapai puncaknya pada tahun 2045, menurut PPN/Kepala Bappenas (2022). Oleh karena itu, perhatian terhadap generasi milenium menjadi semakin penting. Biro Pusat Statistik (2022) mencatat bahwa sekitar 70,72% penduduk Indonesia berada dalam rentang usia kerja, sementara generasi milenial, yang lahir antara tahun 1981 dan 1996 menurut Codrington (2011), memberikan kontribusi sebesar 25,87% dari total populasi atau sekitar 69,38 juta orang.

Karena mayoritas generasi ini berada pada usia produktif, mereka dapat dianggap sebagai motor penggerak pertumbuhan ekonomi bangsa. Selain itu, generasi milenial memainkan peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia, baik melalui kontribusi konsumsi maupun akselerasi teknologi mereka (KBRN, 2023). Oleh karena itu, generasi milenial merupakan aktor utama dalam pertumbuhan ekonomi digital di Indonesia, yang dapat berdampak pada kebutuhan penggunaan teknologi (KBRN, 2023).

Indonesia Milenial Repot (2022) melaporkan bahwa kaum milenial yang berasal dari kelas sosial ekonomi atas memiliki keinginan besar untuk menjadi pengusaha, hal ini disebabkan karena mereka memiliki lebih banyak sumber daya finansial untuk memulai bisnis dan memiliki jaringan keamanan jika usaha mereka tidak berhasil. Akan tetapi, di sisi lain Indonesia memiliki pangsa pasar konsumen

yang besar. Oleh karena itu, pekerjaan yang berfokus pada konsumen, seperti pemasaran, transportasi, media, dan hubungan masyarakat, menjadi pilihan utama bagi generasi milenial, seperti yang di tunjukkan pada tabel 1.1. dibawah ini.

Tabel 1.1. Bidang pekerjaan milenial di Indonesia

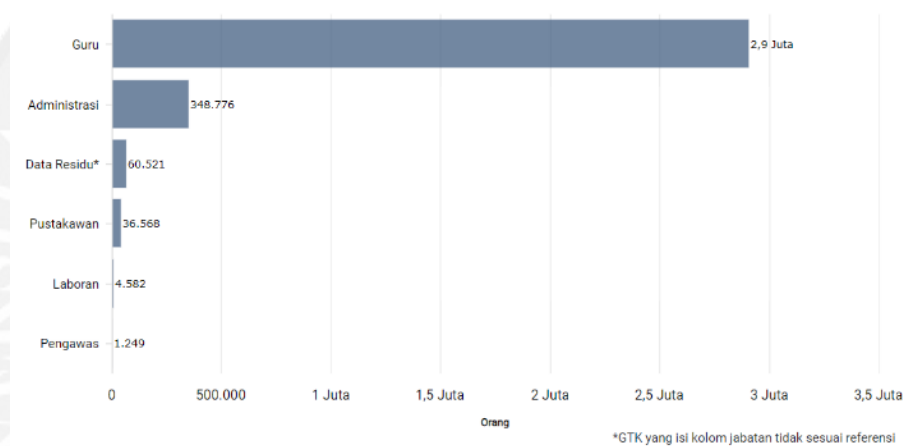
Jobs	Rank	Upper	Middle	Lower
Marketing	1	34%	33%	36%
Transport	2	24%	22%	30%
Logistics	3	27%	21%	11%
Media	4	14%	19%	9%
Finance	~5	16%	18%	9%
Public Relations	~5	12%	18%	15%
Computer Science	7	11%	16%	6%
Health	8	23%	14%	4%
Human Capital	9	9%	12%	15%
Journalism	10	11%	9%	6%
Research	~11	10%	7%	6%
Pharmaceutical	~11	12%	7%	2%
Legal	13	10%	5%	4%
Food/Culinary	14	1%	2%	0%

Sumber : Indonesia milenial repot (2022)

Generasi milenial memiliki perbedaan dalam jalur dan tahapan kehidupan (Rosariana, 2021). Oleh karena itu, organisasi dan pemerintah perlu memperhatikan kebutuhan dan potensi generasi milenial secara lebih spesifik untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Kebijakan dan strategi yang menargetkan generasi milenial secara tepat perlu dikembangkan dengan baik untuk bisa memahami perbedaan tersebut. Hal ini akan membantu generasi milenial dalam memanfaatkan kemampuan digital mereka dengan lebih baik dan mengatasi tantangan yang mungkin muncul. Dengan dukungan yang tepat, generasi milenial

memiliki potensi besar untuk menjadi pendorong utama dalam mencapai bonus demografi pada tahun 2045.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mencatat bahwa pada tahun 2022 terdapat 2.906.239 guru di Indonesia (Gambar 1.1), di mana sebagian besar adalah generasi milenial berusia 2967 hingga 39 tahun atau sebanyak 851.316 orang. Angka ini menunjukkan bahwa generasi milenial memiliki peranan yang signifikan terhadap sektor pendidikan di Indonesia.



Gambar 1.1. Komposisi tenaga pengajar tahun 2022  
Sumber : Kementerian Pendidikan dan kebudayaan (Kemendikbud).

Meskipun demikian, guru-guru milenial menghadapi banyak tantangan, seperti ketergantungan terhadap teknologi, rentang perhatian yang lebih pendek, kurangnya pengalaman, kesulitan membangun otoritas, dan ekspektasi yang tidak realistis. Akibatnya, generasi milenial memerlukan pelatihan dan pengembangan profesional yang memadai untuk meningkatkan kualitas dan kinerja mereka. Dengan dukungan dan pengakuan dari pemerintah dan sekolah, generasi milenial dapat terus memberikan kontribusi yang positif terhadap sektor pendidikan dan membantu meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia..

## 1.2. Rumusan Masalah

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa generasi milenial memiliki kecenderungan tinggi untuk berpindah pekerjaan dalam waktu singkat. Studi Adkin (2023) mengungkapkan bahwa 21% milenial telah berganti pekerjaan dalam dua tahun terakhir, tiga kali lipat lebih banyak dibandingkan non-milenial. Selain itu 60% milenial bersedia menjajaki peluang baru, dengan 36% berencana mencari pekerjaan dalam 12 bulan jika kondisi pasar membaik.

Di Indonesia, *Indonesia Millennial Report* (2020) mencatat bahwa 40% milenial cenderung bekerja tidak lebih dari tiga tahun di satu tempat. Hal ini sejalan dengan temuan Nurrahman (2022) yang menyebutkan 24% milenial berencana meninggalkan pekerjaan dalam dua tahun. Penelitian Asia Foundation (2021) dan Gallup (2022) juga menegaskan kebiasaan ini, yang membuat milenial sering disebut "kutu loncat" karena dianggap kurang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi.

Cara pandang mereka terhadap dunia kerja menjadi masalah dalam hal komitmen organisasi (Stewart et al, 2017). Generasi ini memiliki seperangkat nilai yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, yang sering kali menciptakan kesan bahwa mereka kurang memiliki komitmen terhadap organisasi (Pyöriä et al, 2017). Mereka cenderung mudah meninggalkan organisasi hanya karena ketidaknyamanan kecil, seperti perilaku *boss phubbing* atau rasa "tidak teraktualisasi" yang muncul akibat perbedaan sudut pandang (Roberts & David, 2020). Selain itu, kemajuan teknologi menjadikan mereka mengakses informasi

dengan mudah, termasuk peluang karier yang lebih menjanjikan, sehingga memperkuat kecenderungan untuk berpindah organisasi (Kim, 2018).

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor utama yang memengaruhi loyalitas sikap (Izogo, 2015). Penelitian lain menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkaitan erat dengan loyalitas, baik dalam sikap maupun perilaku (Tong et al, 2019). Yang terpenting, ketika organisasi mampu meningkatkan faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi karyawan milenial, generasi ini cenderung lebih lama bertahan di tempat kerja mereka (Holtschlag dkk., 2020; Mappamiring dkk., 2020). Bahkan ketika pekerjaan tersebut bersifat sukarela (Scales dan Brown, 2020). Hal ini menegaskan bahwa organisasi memiliki peran krusial dalam mengelola generasi milenial sekaligus mendorong peningkatan perilaku positif mereka terhadap organisasi.

Meskipun demikian, topik terkait komitmen dan loyalitas organisasi generasi milenial masih kurang mendapat perhatian yang memadai. Sebagai bagian dari studi perilaku organisasi, penting untuk melihat isu ini dari sudut pandang generasi (Liu et al, 2019). Bukti empiris dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi komitmen serta loyalitas generasi milenial dapat menjadi kunci dalam menghadapi tantangan generasi ini (Holtschlag dkk., 2020; Scales dan Brown, 2020)

Dalam konteks dunia pendidikan, komitmen guru sangat erat kaitannya dengan kualitas sistem pendidikan serta profesionalisme mereka. Komitmen ini turut memengaruhi pencapaian belajar siswa. Penelitian menunjukkan bahwa guru

yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung lebih peduli terhadap tugas, kebutuhan siswa, relasi dengan rekan kerja dan atasan, serta lingkungan sekolah secara keseluruhan (Choundhury dan Chechi, 2021; Altun, 2017; Jingping Sun, 2015 dalam Susana, 2018). Namun, ada kecenderungan di kalangan guru milenial sering berpindah tempat kerja. Tren ini dipicu oleh faktor-faktor seperti kurangnya dukungan organisasi, terbatasnya kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan profesional, dan minimnya insentif kesejahteraan yang mereka terima (Galvan dkk., 2023; Brown, 2018; Levin, 2021; Jang dan Juliana, 2020).

Untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai dinamika guru milenial di Indonesia, peneliti memilih untuk melakukan pengumpulan data tambahan dengan melakukan observasi lapangan dari tanggal 24 Agustus hingga 4 September 2023. Pengumpulan data mencakup wawancara, baik secara langsung maupun daring, dengan kepala sekolah dan guru senior di lima Sekolah Menengah Atas. Hasil wawancara mengungkapkan berbagai temuan menarik mengenai sikap dan komitmen guru milenial (selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 1).

Pak PA dari Sekolah Waskito, Tangerang Selatan, menyatakan bahwa banyak guru milenial yang baru bergabung sering kali meninggalkan sekolah dalam jangka waktu 2-3 tahun. Bu VL dari Sekolah Binus Internasional, Bekasi, juga mencatat bahwa guru milenial mudah merasa bosan dan cenderung sering berpindah-pindah tempat kerja. Pandangan ini diperkuat oleh Pak Pdt. WD dari SMK Kristen Bethel, Jakarta Barat, yang menyimpulkan bahwa guru milenial cenderung kurang memiliki ketahanan untuk menetap di satu sekolah dalam waktu lama.

Pak BT dari Sekolah Citra Kasih menyampaikan bahwa banyak guru generasi milenial yang tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga akhirnya mereka harus meninggalkan sekolah. Pernyataan serupa juga disampaikan oleh Pak ST dari Sekolah Kristen Gracia Kota Tangerang, yang menyatakan bahwa guru generasi milenial cenderung mudah menyerah dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dari informasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa para guru generasi milenial kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tanggung jawab moral terhadap organisasi.

Fenomena guru milenial yang sering berpindah kerja dalam waktu 2-3 tahun tampaknya dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yaitu : rasa bosan, kurangnya dukungan organisasi, minimnya peluang pengembangan profesional, sedikitnya insentif kesejahteraan, dan kecenderungan mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Dengan situasi seperti ini, komitmen organisasi, yang mencakup loyalitas, dedikasi, dan keterlibatan individu dalam organisasi, menjadi aspek yang sangat penting untuk dipahami lebih lanjut.

Penelitian tentang komitmen organisasi telah menjadi fokus utama bagi banyak peneliti, seperti yang dilakukan oleh Sahni (2021), Benkarim dan Imbeau (2021), Bismala (2021), Akim dkk. (2020), Ming dan Huang (2022), Imonikhe dan Lukic (2022), Jyoti dkk. (2021), Karimivand (2023), serta Rafaei dkk. (2023). Berbagai penelitian ini menawarkan prediktor-prediktor yang digunakan untuk memahami komitmen organisasi. Salah satu prediktor yang sering dipelajari adalah kepemimpinan, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2017), Al-Sada dkk. (2017), Lou dkk. (2017), B-Al-Daibat (2017), Saleem dkk. (2017), Chen

dkk. (2019), Zawawi dkk. (2019), Lee dkk. (2019), Huynh dan Hua (2020), Kawiana dkk. (2021), Thompson dkk. (2021), Rahman dkk. (2018), Bahadori dkk. (2021), dan Jekelle (2021).

Selain kepemimpinan, terdapat beberapa prediktor lain yang umumnya juga digunakan dalam penelitian untuk memprediksi komitmen organisasi. Contohnya, kepuasan kerja yang telah diteliti oleh Asrar dkk. (2017), Cherif (2020), Idris (2017), Ingsih dkk. (2020), Harini (2021), Atika dkk. (2022), Sagituly dan Guo (2023), Linda dkk. (2021), dan Jehanzeb dan Mohanty (2020). Selain itu, keterlibatan dalam pekerjaan juga sering dianggap sebagai prediktor, seperti yang terdokumentasi dalam penelitian oleh Nazir dan Islam (2017), Walden dkk. (2017), Aboramadan dkk. (2020), Abazeed (2017), Park dkk. (2022), Ingsih dan rekan (2020), Aggrawal dkk. (2022), Boonsiritomachai dan Sudon (2022), Nagpal (2022), Linda dkk. (2021), Sutyiem dkk. (2020), dan Al-Dossary (2022).

Meski berbagai penelitian telah membahas komitmen organisasi, masih ada keterbatasan dalam eksplorasi pengaruh dukungan supervisor serta spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi, khususnya di kalangan guru milenial. Generasi milenial memiliki perspektif yang unik dibandingkan generasi sebelumnya, dengan fokus pada fleksibilitas, makna kerja yang mendalam, serta koneksi emosional yang kuat. Penelitian Deloitte (2016) mengungkapkan bahwa generasi milenial lebih menghargai hubungan yang inklusif dan kolaboratif ketimbang struktur hierarkis yang kaku. Di samping itu, bagi mereka, spiritualitas di tempat kerja bukan sekadar ritual atau kepercayaan formal, tetapi juga mencakup



bagaimana pekerjaan dapat memberikan makna yang mendalam dan selaras dengan nilai-nilai pribadi (Yousaf dan Dogar, 2024).

Namun, literatur yang tersedia masih terbatas dalam membahas secara rinci pengaruh dukungan supervisor dan spiritualitas ditempat kerja terhadap komitmen guru milenial. Selain itu, belum banyak studi yang mengeksplorasi peran mediasi dari keterlekatan kerja dan kesejahteraan dalam hubungan ini. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu diisi, mengingat kebutuhan untuk memahami dinamika dan ekspektasi guru milenial yang cenderung berbeda dalam hal hubungan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana guru milenial memandang dukungan dari atasan serta nilai spiritualitas di tempat kerja, dan bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi peran keterlekatan kerja dan kesejahteraan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Studi ini dilakukan di wilayah Jakarta dan Tangerang.

Pemilihan kedua wilayah ini didasarkan pada karakteristiknya yang relevan untuk studi mengenai guru milenial. Jakarta, sebagai ibu kota, memiliki konsentrasi sekolah yang tinggi dengan latar belakang budaya, ekonomi, dan fasilitas pendidikan yang beragam, mencerminkan realitas kerja guru milenial di lingkungan perkotaan yang kompleks dan kompetitif. Tangerang, sebagai wilayah penyangga Jakarta, menunjukkan dinamika pendidikan yang berkembang pesat, di mana banyak sekolah memadukan modernisasi dengan kebutuhan komunitas lokal,

menawarkan gambaran kerja guru di kawasan urban yang lebih berorientasi komunitas.

Kedua wilayah ini juga memiliki tingkat mobilitas tenaga kerja yang tinggi dan adopsi teknologi dalam pendidikan yang sesuai dengan karakteristik generasi milenial. Hal ini menjadikan Jakarta dan Tangerang lokasi strategis untuk mendapatkan data yang representatif mengenai dinamika komitmen organisasi guru milenial di sektor pendidikan.

### **1.3. Pertanyaan penelitian**

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat beberapa masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah dukungan supervisor berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
2. Apakah dukungan supervisor berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen kontinuitas guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
3. Apakah dukungan supervisor berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen normatif guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
4. Apakah dukungan supervisor berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterlekatan kerja guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
5. Apakah keterlekatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
6. Apakah keterlekatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen kontinuitas guru milenial di Jakarta dan Tangerang?

7. Apakah keterlekatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen normatif guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
8. Apakah keterlekatan kerja memediasi hubungan dukungan supervisor terhadap komitmen afektif guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
9. Apakah keterlekatan kerja memediasi hubungan dukungan supervisor terhadap komitmen kontinuitas guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
10. Apakah keterlekatan kerja memediasi hubungan dukungan supervisor terhadap komitmen normatif guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
11. Apakah spiritualitas ditempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
12. Apakah spiritualitas ditempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen kontinuitas guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
13. Apakah spiritualitas ditempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen normatif guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
14. Apakah spiritualitas ditempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesejahteraan guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
15. Apakah kesejahteraan berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
16. Apakah kesejahteraan berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen kontinuitas guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
17. Apakah kesejahteraan berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen normatif guru milenial di Jakarta dan Tangerang?

18. Apakah kesejahteraan memediasi hubungan spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen afektif guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
19. Apakah kesejahteraan memediasi hubungan spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen kontinuitas guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
20. Apakah kesejahteraan memediasi hubungan spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen normatif guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
21. Apakah spiritualitas ditempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterlekatan kerja guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
22. Apakah keterlekatan kerja memediasi hubungan Spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen afektif guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
23. Apakah keterlekatan kerja memediasi hubungan Spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen Kontinuitas guru milenial di Jakarta dan Tangerang?
24. Apakah keterlekatan kerja memediasi hubungan Spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen normatif guru milenial di Jakarta dan Tangerang?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah disebutkan diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh dukungan supervisor terhadap komitmen afektif guru milenial di Jakarta dan Tangerang.
2. Untuk menguji pengaruh dukungan supervisor terhadap komitmen kontinuitas guru milenial di Jakarta dan Tangerang.
3. Untuk menguji pengaruh dukungan supervisor terhadap komitmen normatif guru milenial di Jakarta dan Tangerang.

4. Untuk menguji pengaruh dukungan supervisor terhadap keterlekatan kerja guru milenial di Jakarta dan Tangerang.
5. Untuk menguji pengaruh keterlekatan kerja terhadap komitmen afektif guru milenial di Jakarta dan Tangerang.
6. Untuk menguji Pengaruh keterlekatan kerja terhadap komitmen kontinuitas guru milenial di Jakarta dan Tangerang.
7. Untuk menguji pengaruh keterlekatan kerja terhadap komitmen normatif guru milenial di Jakarta dan Tangerang.
8. Untuk menguji pengaruh mediasi keterlekatan kerja terhadap hubungan antara dukungan supervisor dengan komitmen afektif guru milenial di Jakarta dan Tangerang.
9. Untuk menguji pengaruh mediasi keterlekatan kerja terhadap hubungan antara dukungan supervisor dengan komitmen kontinuitas guru milenial di Jakarta dan Tangerang.
10. Untuk menguji pengaruh mediasi keterlekatan kerja terhadap hubungan antara dukungan supervisor dengan komitmen normatif guru milenial di Jakarta dan Tangerang.
11. Untuk menguji pengaruh Spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen afektif guru milenial di Jakarta dan Tangerang.
12. Untuk menguji pengaruh Spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen kontinuitas guru milenial di Jakarta dan Tangerang.
13. Untuk menguji pengaruh Spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen normatif guru milenial di Jakarta dan Tangerang.

14. Untuk menguji pengaruh Spiritualitas di tempat kerja terhadap kesejahteraan guru milenial di Jakarta dan Tangerang.
15. Untuk menguji pengaruh kesejahteraan terhadap komitmen afektif guru milenial di Jakarta dan Tangerang.
16. Untuk menguji pengaruh kesejahteraan terhadap komitmen kontinuitas guru milenial di Jakarta dan Tangerang.
17. Untuk menguji pengaruh kesejahteraan terhadap komitmen normatif guru milenial di Jakarta dan Tangerang.
18. Untuk menguji pengaruh mediasi kesejahteraan terhadap hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen afektif guru milenial di Jakarta dan Tangerang.
19. Untuk menguji pengaruh mediasi kesejahteraan terhadap hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen kontinuitas guru milenial di Jakarta dan Tangerang.
20. Untuk menguji pengaruh mediasi kesejahteraan terhadap hubungan spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen normatif guru milenial di Jakarta dan Tangerang.
21. Untuk menguji pengaruh Spiritualitas di tempat kerja terhadap keterlekatan kerja guru milenial di Jakarta dan Tangerang.
22. Untuk menguji pengaruh mediasi keterlekatan kerja terhadap hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen afektif guru milenial di Jakarta dan Tangerang.

23. Untuk menguji pengaruh mediasi keterlekatan kerja terhadap hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen kontinuitas guru milenial di Jakarta dan Tangerang.

24. Untuk menguji pengaruh mediasi keterlekatan kerja terhadap hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen normatif guru milenial di Jakarta dan Tangerang.

## **1.6. Kontribusi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua jenis manfaat, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis. Manfaat akademis akan difokuskan pada pengembangan teori, kontribusi terhadap ilmu pengetahuan, serta potensi penelitian ini untuk meningkatkan pemahaman akademis secara umum. Sementara, manfaat praktis akan menyoroti dampak penelitian terhadap objek penelitian itu sendiri, baik secara individu, dalam kelompok, maupun dalam konteks organisasi.

### **1.6.1. Kontribusi teoritis**

Penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi pada teori komitmen organisasi dengan menginvestigasi pengaruh dukungan dari atasan dan pengalaman spiritual di lingkungan kerja terhadap tingkat komitmen organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, terutama dalam konteks guru generasi milenial.

Selain itu, penelitian ini juga dapat berkontribusi pada teori keterikatan kerja dengan menguji peran keterikatan kerja sebagai perantara hubungan antara dukungan supervisor, pengalaman spiritual di lingkungan kerja, dan komitmen

organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat mendalami pemahaman mengenai mekanisme yang menghubungkan variabel-variabel tersebut.

Studi ini juga berpotensi memberikan sumbangan pada teori spiritualitas di lingkungan kerja dengan menguji dampak spiritualitas di tempat kerja terhadap tingkat komitmen organisasi. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada teori dukungan sosial dengan menguji pengaruh dukungan supervisor terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, studi ini dapat membantu memperkaya pemahaman tentang jenis dukungan sosial yang efektif dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Selain itu, penelitian ini memiliki potensi untuk melengkapi literatur akademik dengan mengisi kekosongan pengetahuan mengenai hubungan antara dukungan dari atasan, pengalaman spiritual di tempat kerja, keterikatan pekerjaan, kebahagiaan, dan komitmen organisasi. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berharga bagi peneliti lain yang tertarik dalam mendalami isu-isu tersebut melalui penelitian lanjutan.

### **1.6.2. Kontribusi manajerial**

Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana peran dukungan dari atasan dan pengalaman spiritual di tempat kerja memengaruhi komitmen organisasi. Implikasi dari penelitian ini yaitu dapat membantu pemimpin sekolah dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi, terutama pada guru generasi milenial.



Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Misalnya, organisasi dapat lebih memperhatikan betapa pentingnya dukungan dari atasan yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung aspek spiritualitas di tempat kerja agar komitmen karyawan semakin meningkat.

### **1.7. Motivasi Penelitian**

Terdapat empat motivasi dalam penelitian ini. Pertama, pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana dukungan dari atasan dan pengalaman spiritual di tempat kerja memengaruhi komitmen organisasi yang bertujuan untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang dapat meningkatkan komitmen organisasi pada guru milenial (Darmawan dan Mardikaningsih, 2018). Hal ini diharapkan dapat mendorong organisasi untuk menciptakan strategi yang efektif guna meningkatkan komitmen karyawan.

Kedua, keterlekatan pada pekerjaan dan kesejahteraan berperan sebagai perantara dalam hubungan antara dukungan dari atasan, pengalaman spiritual di tempat kerja, dan komitmen organisasi (Sender dkk., 2018). Dengan memahami peran perantara ini, penelitian ini berpotensi memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai mekanisme yang menghubungkan variabel-variabel tersebut. Temuan ini dapat mendorong pengembangan strategi untuk meningkatkan keterikatan pada pekerjaan dan kesejahteraan para guru milenial.

Ketiga, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori mengenai komitmen organisasi, keterlekatan pekerjaan, spiritualitas di tempat

kerja, dan dukungan supervisor. Dengan menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut, maka penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman teoretis tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi guru milenial, serta dapat memberikan insentif untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang ini (Mote dkk., 2021).

Keempat, penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan implikasi praktis yang signifikan bagi organisasi dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen guru generasi milenial di Tangerang. Dengan pemahaman tentang pentingnya dukungan dari atasan dan pengalaman spiritual di lingkungan kerja, organisasi dapat mengimplementasikan strategi yang efektif untuk meningkatkan komitmen karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang positif (Mote dkk., 2021; Bowers dkk., 2023).

## **1.8. Sistematika Penelitian**

Kerangka penulisan disertasi ini terdiri dari lima bab dengan rincian masing-masing bab sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merangkum latar belakang penelitian, membahas fenomena yang relevan, mengidentifikasi masalah serta batasannya, menjabarkan tujuan dan manfaat penelitian, baik dalam konteks teoretis maupun praktis, tidak hanya bagi penulis tetapi juga bagi pihak-pihak lain yang terlibat. Selain itu, bab ini juga mencantumkan struktur atau susunan dari penulisan ini.

## BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, diuraikan konsep konstruk dan variabel yang akan diteliti. Teori dasar pada bab ini yaitu teori perilaku organisasi, dan teori dukungan organisasi. Selain itu, penelitian terdahulu juga akan dibahas sebagai latar belakang terbentuknya hipotesis penelitian ini.

## BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup informasi mengenai lokasi penelitian, objek penelitian, unit analisis, jenis penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, serta prosedur untuk menentukan ukuran sampel. Selanjutnya, akan dijelaskan metode pengumpulan data, teknik analisis yang digunakan, serta presentasi data dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hal ini meliputi aspek *outer model* dan *inner model*, serta hasil uji instrumen penelitian sebelumnya.

## BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memberikan penjelasan mengenai hasil dari pemrosesan data yang diperoleh dari responden, analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

## BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mencakup rangkuman kesimpulan terkait masalah penelitian, implikasi secara teoretis dan manajerial, pembahasan keterbatasan, dan saran-saran bagi penelitian masa depan yang ingin mengembangkan topik ini lebih lanjut