

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi berupaya mencapai keunggulan dalam persaingan melalui pelaksanaan kegiatan, dengan demikian, setiap organisasi berusaha untuk menunjukkan kemampuan yang dimilikinya. Kemampuan utama dari organisasi tersebut terletak pada keahlian sumber daya manusia (karyawan), yang terbukti melalui pencapaian kinerja yang optimal sesuai dengan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan merupakan sumber penting keuntungan kompetitif (Bowen & Ford, 2002), dapat meningkatkan kinerja terhadap organisasi bisnis maupun non bisnis (Amstrongs, 2006; Marnis & Priyono, 2008).

Kinerja yang dimaksud merupakan pencapaian hasil kerja seseorang sesuai dengan ukuran yang diberlakukan, kurun waktu tertentu, sesuai dengan perilaku dan langkah-langkah yang memiliki keterkaitan erat dengan sasaran strategis perusahaan, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi ekonomi kepada perusahaan (Amstrongs & Taylor, 2014; Suwatno & Priansa, 2011). Kontribusi ekonomi pada perusahaan tentunya dapat dirasakan jika kinerja karyawan yang ada menunjukkan capaian yang optimal baik secara kualitas maupun kuantitas. Karena kualitas kerja yang tinggi akan berdampak langsung pada ketercapaian dan keberlangsungan organisasi (Yuniarsih, 2018)

Organisasi di Indonesia sudah banyak karyawan yang kompetitif akan tetapi tidak merata, karena karakter pekerja yang masih mengutamakan rutinitas dan masih belum kuatnya budaya kerja yang berorientasi pada kualitas (Yuniarsih & Sugiharto, 2016). Untuk menumbuhkan kinerja yang tinggi, penting memperhatikan berbagai hal yang dapat membentuk sikap kerja. Pembentukan sikap kerja diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja akan membawa dampak positif pada peningkatan mutu hasil. Seseorang yang produktif mencerminkan potensi, pandangan, dan kreativitas nya, selalu berusaha menggabungkan berbagai kemampuan untuk memberikan manfaat bagi dirinya sendiri dan lingkungannya (Suwatno, 2009).

Salah satu indikator penilaian pertumbuhan manusia dalam suatu negara adalah mutu dan tingkat pendidikan masyarakatnya. Oleh karena itu, peran kinerja tenaga pendidik, terutama dosen, sangat krusial karena dapat mengangkat taraf kehidupan suatu bangsa. Meskipun Indonesia memiliki jumlah penduduk yang besar, kualitas pendidikan dan penelitiannya masih jauh tertinggal jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga, baik di tingkat ASEAN, Asia, maupun tingkat global. Sebagaimana disajikan pada Tabel gambar 1.1 Perguruan tinggi terbaik di Indonesia menempati peringkat tertinggi pada rangking 561 dunia yang terdeteksi oleh Webometrics, yang masih jauh ketinggalan jika dibandingkan dengan Singapura yang berada pada peringkat 44 dunia, dan Malaysia yang berada pada peringkat 451 dunia. (Webometrics.info, 2023).

Indonesia						
ranking	World Rank	University	Det.	Impact Rank*	Openness Rank*	Excellence Rank*
1	561	Universitas Indonesia	👉	313	727	1085
2	694	Universitas Gadjah Mada	👉	465	744	1299
3	786	Institut Teknologi Bandung / Bandung Institute of Technology	👉	564	985	1371
4	797	Universitas Brawijaya	👉	240	908	2082
5	865	Universitas Airlangga	👉	907	1033	1230
6	911	IPB University / Bogor Agricultural University	👉	526	768	1927
7	1037	Universitas Sebelas Maret UNS Surakarta	👉	512	957	2238
8	1156	Universitas Diponegoro	👉	761	891	2241
9	1163	Institut Teknologi Sepuluh Nopember	👉	961	1165	1900
10	1182	Universitas Pendidikan Indonesia	👉	554	911	2633

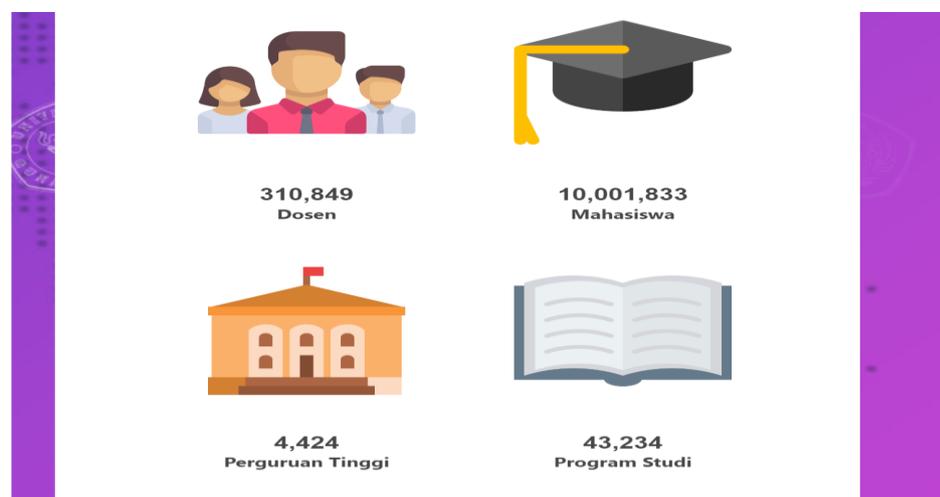
Gambar 1. 1 Top Ranking Universitas Indonesia di Dunia.

Sumber: Webometrics Info, 2023

Berdasarkan pada Gambar 1.1 menunjukkan fenomena bahwa rangking negara Indonesia berdasarkan kualitas pendidikan dan penelitiannya masih kalah dengan negara tetangga ASEAN Singapura dan Malaysia. Padahal negara Indonesia memiliki jumlah perguruan tinggi terbanyak di ASEAN, yaitu 4.424, setengahnya lebih, tetapi kualitasnya masih belum dapat menyaingi negara-negara tetangga (<https://pddikti.kemdikbud.go.id/>, 2023).

Sebagian besar perguruan tinggi yang ada di Indonesia merupakan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang berada pada naungan Lembaga Layanan Pendidikan

Tinggi (LLDIKTI), terbagi pada 14 wilayah di Indonesia dengan jumlah 3.129 perguruan tinggi, sisanya sebanyak 122 Perguruan Tinggi Negeri (PTN), 1.192 Perguruan Tinggi di bawah Kemenag (PTA) dan 178 Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK). Jika dilihat dari kuantitasnya sudah sepantasnya PTS dapat lebih berperan banyak dalam kinerja publikasi, tetapi pada kenyataannya salah satu kinerja dosen (bidang publikasi ilmiah) masih banyak didominasi oleh peneliti dari Perguruan Tinggi Negeri (PTN) (PDDIKTI, 2024). Data sebaran Perguruan Tinggi di Indonesia dapat dilihat pada Gambar 1.2 berikut:



Gambar 1.2 Jumlah Perguruan Tinggi di Indonesia

Sumber: PDDIKTI, 2023

Dosen merupakan elemen integral dalam komunitas akademis di institusi pendidikan tinggi. Oleh karena itu, prestasi dosen memiliki peranan yang sangat signifikan dan menjadi parameter untuk menilai kesuksesan kinerja perguruan tinggi (Rino et al., 2020). Kinerja dosen salah satunya dinilai dari hasil penelitiannya berupa publikasi yang merupakan bagian dari Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat serta unsur penunjang lainnya. Peningkatan kinerja dosen bidang penelitian terutama publikasi ilmiah, tentu saja perlu adanya dukungan dari berbagai pihak, negara dan organisasi dengan regulasinya dapat mempengaruhi pencapaian kinerja tersebut (Kemendikbud, 2023b).

Berdasarkan pemeringkatan jumlah publikasi ilmiah di ASEAN sebagaimana disajikan pada Tabel 1.1, Indonesia masih berada pada urutan ke tiga di bawah

Malaysia dan Singapore. Padahal jika dibandingkan jumlah perguruan tinggi dan dosennya sangat jauh Indonesia lebih banyak dibandingkan kedua negara tersebut (Scimago, 2023). Fenomena ini menunjukkan bahwa produktivitas publikasi ilmiah dosen-dosen Indonesia secara kuantitas dan kualitas masih jauh di bawah negara-negara lain di ASEAN. Tentu saja hal ini mesti jadi perhatian bersama antara negara dengan institusi perguruan tinggi yang ada di Indonesia.

Tabel 1.1 Scimago Journal Rank Berdasarkan Negara Kawasan Asia Tenggara Tahun 2023

Rank	Country	Document	Citable document	Citations	Self-citations	Citations per document	H-Index
1	Malaysia	454998	434313	5549924	1199829	12.20	450
2	Singapore	401707	367179	11114092	1026090	27.67	746
3	Indonesia	311467	303489	1756261	495964	5.64	288
4	Thailand	276396	262376	4056009	612119	14.67	418
5	Vietnam	119308	113930	1573226	253221	13.19	282
6	Philippines	59321	54438	938205	95308	15.82	302
7	Brunei Darussalam	8027	6930	105894	10139	13.19	117
8	Cambodia	6510	5863	136913	13646	21.03	132
9	Myanmar	6348	5847	78294	7424	12.33	96
10	Laos	4082	3761	81294	8446	19.92	112
11	Timor Leste	464	402	4816	381	10.38	33

Sumber: Scimago (<https://www.scimagojr.com/countryrank.php>), 2023

Dilihat dari tabel 1.1 menunjukkan kualitas publikasi ilmiah perguruan tinggi di Indonesia masih rendah dibandingkan dengan negara Malaysia dan Singapura, dilihat dari H-index, sitasi dan jumlah dokumennya, bahkan sitasi per dokumennya jauh sekali angkanya hanya 5.64 per dokumen.

Meskipun secara keseluruhan PT merupakan yang terbanyak di Indonesia, akan tetapi berdasarkan pemeringkatan (klasterisasi) perguruan tinggi yang dinilai berdasarkan kinerja penelitiannya, menurut Kemendikbudristekdikti hanya terdapat beberapa 1.042 PT yang dinilai memiliki kinerja penelitiannya baik sehingga masuk ke dalam klaster, yang didominasi oleh PTN. Masih banyak PT yang belum masuk klaster terutama PTS. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja dosen PTS bidang penelitian masih rendah, berdasarkan hasil penilaian kinerja penelitian perguruan

tinggi untuk periode tahun 2023. (kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2023/03/Pengumuman-Klasterisasi-Perguruan-Tinggi.pdf)

Berdasarkan evaluasi terhadap data yang telah dikonfirmasi, terdapat 47 perguruan tinggi dalam kelompok Mandiri, 193 perguruan tinggi dalam kelompok Utama, 278 perguruan tinggi dalam kelompok Madya, dan 425 perguruan tinggi dalam kelompok Pratama, 3481 termasuk pada kelompok Binaan, yang semuanya berasal dari total 4.424 perguruan tinggi yang berkontribusi. Dari jumlah tersebut sebagian besar PT tersebar di LLDIKTI IV Jabar-Banten sebagaimana disajikan pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2 Klasterisasi PTS Jabar-Banten-PT Indonesia Tahun 2023

Klasterisasi	PTS	PT
Mandiri	1	47
Utama	30	193
Madya	30	278
Pratama	70	425
Binaan (Pra-Kualifikasi)	327	3.481
Jumlah	458	4.424

Sumber: Kemendikbudristekdikti, 2023

LLDIKTI IV Jabar-Banten merupakan wilayah yang membawahi 458 PTS aktif, merupakan terbanyak diantara wilayah lainnya, akan tetapi lebih dari setengahnya (327) PTS masih statusnya Binaan. Hal tersebut menunjukkan masih belum optimalnya kinerja penelitian dosen terutama berupa *outcome* yang dipublikasikan pada media-media jurnal ilmiah terutama yang bereputasi dan atau terakreditasi.

Beberapa perguruan tinggi swasta (PTS) tersebut berlokasi di sejumlah daerah di Priangan Timur, Jawa Barat, melibatkan wilayah-wilayah seperti Kabupaten Garut 24 Perguruan Tinggi, Kabupaten Tasikmalaya 13 Perguruan Tinggi, Kota Tasikmalaya 24 Perguruan Tinggi, Kota Banjar 5 Perguruan Tinggi, Kabupaten Ciamis 8 Perguruan Tinggi, Kabupaten Pangandaran 5 Perguruan Tinggi, dan Kabupaten Sumedang 19 Perguruan Tinggi (<https://datapendidikan.com/> dan <https://jabar.inews.id/>). Data terkait PTS tingkat universitas dan institut yang telah diklasifikasikan dalam klasterisasi di wilayah Priangan Timur Jawa Barat juga dapat ditemukan sebagaimana disajikan pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1. 3 Universitas dan Institut di Priangan Timur dan klasterisasi Tahun 2023

No	Kabupaten/ Kota	Nama PTS	Klasterisasi
1	Kabupaten Garut	1. Universitas Garut 2. Institut Teknologi Garut 3. Institut Pendidikan Indonesia 4. Universitas Bhakti Kencana	Utama Madya Madya Pratama
2	Kabupaten/Kota Tasikmalaya	1. Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya 2. Universitas Perjuangan Tasikmalaya 3. Universitas BSI Tasikmalaya 4. Universitas Cipasung 5. Universitas Bakti Tunas Husada	Madya Madya Madya Pratama Madya
3	Kabupaten/ Kota Ciamis	1. Universitas Galuh	Madya
4	Kabupaten Sumedang	1. Universitas Winaya Mukti 2. Universitas Koperasi Indonesia 3. Universitas Ma'soem	Pratama Madya Pratama

Sumber: (Kemendikdudristekdikti, 2023)

Dalam surat edaran tertanggal 8 Maret 2023 dengan nomor 0183/E5.5/AL.04/2023, dijelaskan bahwa klasterisasi dianggap sebagai suatu metode yang digunakan untuk mengenali, mengukur kinerja, dan mengelompokkan perguruan tinggi. Proses pengelompokan ini diharapkan dapat mempercepat peningkatan kinerja perguruan tinggi, sekaligus menjadi dasar untuk menentukan wewenang pengelolaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di lingkungan perguruan tinggi. Klasterisasi Perguruan Tinggi terdiri dari 5 klaster, yakni klaster Mandiri, klaster Utama, klaster Madya, klaster Pratama, dan klaster Binaan (Pra-kualifikasi). Evaluasi klasterisasi dilakukan guna menilai kinerja seluruh perguruan tinggi di Indonesia, dengan mempertimbangkan berbagai pencapaian seperti jumlah penulis, afiliasi, jurnal, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, KI, dan publikasi dalam bentuk buku. Kualitas publikasi dapat ditunjukkan dengan penerimaan pada jurnal-jurnal yang bereputasi dan terakreditasi (Sary & Saud, 2018).

Dari sisi anggaran yang disediakan pemerintah untuk membiayai riset nasional sebenarnya sudah ada peningkatan dari tahun ke tahun, meskipun apabila dibandingkan dengan anggaran yang disediakan negara tetangga masih kalah. Sebagaimana dikutip dari laporan (lipi.go.id) Indonesia pada tahun 2016 sebesar 0,09 persen dari PDB, tahun 2019 meningkat jadi 0,31 persen. Jumlah tersebut masih jauh di bawah Singapura dan Thailand yang mencapai 2,64% dan Malaysia 1,29 persen. Padahal dari beberapa studi menunjukkan besaran anggaran penelitian dapat mendorong naiknya pertumbuhan PDB. Korea Selatan menunjukkan 4,35 persen anggaran penelitian dan pengembangannya dari PDB.

Demikian juga anggaran yang disediakan oleh internal PTS sebagaimana diamanatkan oleh Ristek Dikti setidaknya harus menyediakan anggaran penelitian sebesar minimal 3,5 juta rupiah per dosen/tahun. Akan tetapi hal ini belum dapat memotivasi dosen untuk memanfaatkan dana tersebut. Juga hibah-hibah penelitian yang ditawarkan oleh pemerintah masih minim pemanfaatan dari dosen untuk ikut berkompetisi, sebagai contoh di tahun 2019 hanya sekitar 15 persen dosen yang ikut mengajukan hibah penelitian pertahunnya (LLDIKTI IV).

Tridharma menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan oleh dosen, salah satunya adalah bidang penelitian yang menghasilkan luaran yang harus dipublikasikan (kemdikbud.go.id, 2023). Publikasi ilmiah dosen bisa dilakukan melalui berbagai media yang tersedia seperti; jurnal-jurnal ilmiah nasional dan internasional, proceeding, penulisan buku, atau pada majalah-majalah ilmiah lainnya. Namun pada kenyataannya khususnya di PTS publikasi tersebut masih minim dilakukan. Salah satu contohnya setiap tahunnya Dikti selalu menawarkan program pendanaan untuk penelitian dosen melalui hibah yang keluarannya berupa publikasi ilmiah. Akan tetapi hanya sebagian kecil dari dosen yang mengikuti hibah tersebut (hasil wawancara, 2020).

Salah satu contoh perbandingan dosen dan publikasi ilmiah yang dapat peneliti himpun adalah dari berbagai PTS yang ada di Priangan Timur yang masih menunjukkan tingkat publikasi ilmiahnya belum optimal.

Tabel.1.4 Kinerja Publikasi Ilmiah Dosen per Tahun 2023

No	Nama PTS	Dosen	Publikasi				
				Scopus	Gscholar	WOS	Garuda
1.	Universitas Garut	279		Scopus	Gscholar	WOS	Garuda
			Dokumen	212	3.931	10	1.178
			Sitasi	673	23.095	2	2
			Sitasi Dokumen	140	1.745	2	1
			Sitasi Penulis	2,25	77,24	0,01	0,01
2.	Universitas Galuh	291		Scopus	Gscholar	WOS	Garuda
			Dokumen	70	5.977	1	1.790
			Sitasi	174	15.485	1	2
			Sitasi Dokumen	39	2.120	1	2
			Sitasi Penulis	0,43	38,52	0,00	0,00
3.	Universitas Perjuangan Tasikmalaya	96		Scopus	Gscholar	WOS	Garuda
			Dokumen	86	1982	22	913
			Sitasi	299	5.171	616	8
			Sitasi Dokumen	56	842	19	5
			Sitasi Penulis	3,15	54,43	6,48	0,08
4.	Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya	100		Scopus	Gscholar	WOS	Garuda
			Dokumen	332	2.030	3	397
			Sitasi	2.951	8.627	1	10
			Sitasi Dokumen	243	927	1	6
			Sitasi Penulis	21,86	63,90	0,01	0,07
5.	Universitas Koperasi Indonesia	54		Scopus	Gscholar	WOS	Garuda
			Dokumen	14	1.278	0	384
			Sitasi	27	2.352	0	1
			Sitasi Dokumen	6	405	0	1
			Sitasi Penulis	0,39	33,60	0	0,01
6.	Institut Teknologi Garut	60		Scopus	Gscholar	WOS	Garuda
			Dokumen	202	1.685	33	1.595
			Sitasi	636	8.657	5	1
			Sitasi Dokumen	107	1.047	2	1
			Sitasi Penulis	9,78	133,18	0,08	0,02
7.	Institut Pendidikan Indonesia	117		Scopus	Gscholar	WOS	Garuda
			Dokumen	156	2.209	22	608
			Sitasi	303	18.465	6	6
			Sitasi Dokumen	75	1.080	6	5
			Sitasi Penulis	2,18	132,84	0,04	0,04

Sumber : Sinta Kemendikbud, 2023

Dari data yang diperoleh sebagaimana pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja publikasi ilmiah dosen. Padahal sesuai dengan amanat dari DIKTI bahwa setiap dosen tetap itu harus menghasilkan publikasi ilmiah minimal 1 artikel yang dipublikasikan untuk setiap tahunnya, apalagi dosen-dosen yang

sudah tersertifikasi sebagai bahan pelaporan beban kinerja dosen (BKD). Penilaian-penilaian terhadap jumlah publikasi, urutan kepengarangan dan faktor dampak jurnal merupakan faktor penting untuk review kinerja dan promosi di lembaga akademik dan non-akademik (Walker et al., 2010).

Fokus penelitian ini pada masalah masih belum optimalnya kinerja publikasi ilmiah pada PTS yang berada pada naungan LLDIKTI IV Jabar-banten di Priangan Timur, yang akan dikaji dari pengaruh spiritualitas kerja, kepuasan kerja dan *engagement*. Keterkaitan antara kinerja, spiritualitas kerja, kepuasan kerja dan *engagement* telah banyak diteliti, antara lain oleh Belwalkar, Vohra, & Pandey, (2018); Rolland E. Fanggidae et al., (2016); Javanmard et al.,(2014).

Spiritualitas kerja adalah sebuah konsep yang mengacu pada pencarian makna dan tujuan hidup dalam pekerjaan. Konsep ini melampaui aspek materialistik dan fokus pada nilai-nilai intrinsik seperti rasa terhubung dengan sesuatu yang lebih besar, rasa memiliki komunitas, dan pengembangan diri. Spiritualitas kerja dapat dinilai dari berbagai dimensi, seperti; Makna Kerja (Meaningful Work): Merupakan keyakinan bahwa pekerjaan memiliki nilai dan memberikan kontribusi positif bagi diri sendiri, orang lain, dan/atau dunia. Komunitas (Sense of Community): Merasa terhubung dengan rekan kerja dan memiliki rasa saling mendukung dan kerjasama. Kehidupan Internal (Inner Life): Memiliki kesadaran diri yang tinggi dan mampu mengintegrasikan nilai-nilai pribadi dengan pekerjaan (Ashmos & Duchon, 2000b; Mitroff & Denton, 1999; Tayebiniya & Khorasgani, 2018). Manfaat spiritualitas kerja dapat memberikan berbagai manfaat, seperti: Meningkatkan kepuasan kerja: Karyawan yang memiliki spiritualitas kerja yang tinggi lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Meningkatkan produktivitas: Spiritualitas kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Meningkatkan retensi karyawan: Karyawan yang merasa terhubung dengan pekerjaan mereka dan memiliki rasa komunitas yang kuat lebih cenderung bertahan di perusahaan. Meningkatkan kesehatan mental: Spiritualitas kerja dapat membantu karyawan mengatasi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental.

Spiritualitas kerja menekankan pencarian makna, tujuan, dan nilai-nilai yang mendalam dalam konteks pekerjaan. Spiritualitas kerja mengacu pada kesadaran akan makna dan tujuan yang lebih tinggi dalam pekerjaan, serta pengalaman individu dalam mencari koneksi yang mendalam dengan pekerjaan mereka. Konsep spiritualitas kerja sebagai integrasi antara dimensi spiritualitas dan pengalaman kerja individu (Ashmos & Duchon, 2000a; Milliman et al., 2003). Mereka menekankan pentingnya mengakui bahwa pekerjaan bukan hanya sekadar sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sarana untuk mengekspresikan nilai-nilai spiritual, mencapai pertumbuhan pribadi, dan memperoleh makna dalam kehidupan. Spiritualitas kerja mempengaruhi berbagai aspek dalam konteks organisasi, termasuk kepuasan kerja, keterlibatan, loyalitas, dan kinerja. Mereka juga menekankan perlunya pembangunan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan spiritual individu, seperti memfasilitasi praktik-praktik seperti refleksi, kehadiran penuh dalam pekerjaan, dan penciptaan makna dalam tugas-tugas sehari-hari (Petchsawang & McLean, 2017; Robbins & Judge, 2016).

Kepuasan kerja merupakan konstruk psikologis yang penting dalam dunia kerja. Konstruk ini merujuk pada sikap emosional dan evaluatif seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan tingkat kesesuaian antara persepsi individu mengenai pengharapan dan realita yang dialami dalam pekerjaannya (Robbins & Judge, 2016). Kepuasan kerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, seperti; Kompensasi: Gaji, tunjangan, dan bonus yang diterima; Pekerjaan itu sendiri: Variasi tugas, tantangan, dan kesempatan untuk belajar dan berkembang; Rekan kerja: Kualitas hubungan dengan rekan kerja dan supervisor; Kesempatan promosi: Kesempatan untuk naik jabatan dan karir; Kondisi kerja: Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dan Pengakuan: Apresiasi dan penghargaan atas kinerja yang baik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja meliputi: Faktor individu: Kepribadian, nilai-nilai, dan motivasi; Faktor pekerjaan: Karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Organisasi ingin mencegah perilaku penarikan diri karyawannya. Kekuatan pendorong di balik penarikan diri tersebut adalah ketidakpuasan (Noe et al., 2016).

Agar menghindari pengunduran diri karyawan, organisasi perlu meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini terkait dengan penciptaan perasaan positif melalui keyakinan bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau mendukung pemenuhan tugas-tugas penting dan nilai-nilai pekerjaan. Definisi ini memiliki tiga komponen: 1) Kepuasan dalam bekerja berkaitan dengan nilai-nilai yang dimiliki seseorang, yang dapat diartikan sebagai "apa yang diinginkan seseorang secara sadar atau tanpa disadari." 2) Pandangan mengenai nilai-nilai yang penting dapat berbeda di antara karyawan-karyawan yang berbeda, sehingga keadaan tersebut dapat mengakibatkan tingkat kepuasan kerja yang beragam; 3) Kepuasan kerja bersumber dari persepsi, tidak selalu tergantung pada pengukuran yang obyektif dan lengkap dari situasi tersebut. Setiap individu menilai situasi pekerjaannya berdasarkan pada nilai-nilai pribadi mereka, sehingga persepsi mengenai kepuasan kerja dapat bervariasi

Agar dapat bertahan dan mencapai keberhasilan dalam situasi ekonomi yang tidak stabil saat ini, organisasi memerlukan tenaga kerja yang proaktif, memiliki inisiatif tinggi, terlibat aktif dalam peran mereka, dan tetap berkomitmen untuk mencapai standar kinerja yang tinggi (Bakker et al., 2008). Sumber Daya Manusia (karyawan) merupakan elemen yang tidak dapat disalin atau disaingi oleh pesaing, dianggap sebagai kekayaan terbesar ketika dikelola dan terlibat secara efektif. Organisasi membutuhkan karyawan yang menunjukkan semangat, kepercayaan diri dan menunjukkan antusiasme yang tulus dalam pekerjaan mereka (Bakker et al., 2008).

Engagement merupakan konsep yang penting dalam konteks psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia. *Engagement* merujuk pada tingkat keterlibatan dan keterikatan individu terhadap pekerjaan, organisasi, atau tugas yang mereka lakukan. Ini mencakup berbagai aspek, termasuk kognitif, emosional, dan perilaku. Aspek Kognitif: Ini melibatkan persepsi individu terhadap pekerjaan mereka, seperti pemahaman akan tugas yang dilakukan, identifikasi dengan tujuan organisasi, dan kecocokan nilai antara individu dan organisasi. Aspek Emosional: Ini melibatkan perasaan individu terhadap pekerjaan mereka, seperti rasa kebanggaan, kepuasan, dan motivasi intrinsik yang muncul dari

melakukan pekerjaan yang mereka nikmati dan anggap penting. Aspek Perilaku: Ini melibatkan tingkah laku individu di tempat kerja, seperti dedikasi, inisiatif, produktivitas, dan niat untuk tetap tinggal dalam organisasi (Noe et al., 2016; Schaufeli, 2013).

Engagement merujuk pada tingkat keterlibatan dan komitmen seseorang terhadap tugas dan organisasi di mana mereka bekerja. Ini mencakup sikap positif, partisipasi aktif dalam tugas, keahlian dalam pekerjaan, dedikasi terhadap perusahaan, serta aspek emosional dan motivasional seperti semangat, gigih, dan keterlibatan mendalam (Bakker et al., 2008; Kahn W., 1990). Tingkat *engagement* karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pengalaman kerja dan aspek emosional-rasional terkait pekerjaan. Keterlibatan yang tinggi secara internal dalam organisasi cenderung memunculkan tingkat *engagement* yang lebih kuat (Saks, 2011).

Organisasi dan tim dengan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi dan pelepasan aktif yang lebih rendah mempunyai kinerja di tingkat yang lebih tinggi. Misalnya, organisasi yang paling baik dalam melibatkan karyawannya akan mencapai pertumbuhan laba per saham lebih dari empat kali lipat dibandingkan pesaingnya. Dibandingkan dengan unit bisnis di kuartil terbawah, unit bisnis yang berada di kuartil teratas dalam hal keterlibatan menghasilkan keterlibatan pelanggan yang jauh lebih baik, produktivitas lebih tinggi, retensi lebih baik, lebih sedikit kecelakaan, dan profitabilitas 21% lebih tinggi. Pekerja yang terlibat juga melaporkan hasil kesehatan yang lebih baik (Gallup, 2023)

Selanjutnya bahwa berbagai faktor *engagement* karyawan dapat menyebabkan peningkatan kinerja (Demerouti & Cropanzano, 2010). Spiritualitas kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi (Karakas, 2010). Pendidikan tinggi memiliki peran yang sangat penting dalam pembentukan sumber daya manusia yang unggul. Dalam konteks ini, peran dosen sebagai fasilitator pembelajaran dan penggerak pengembangan ilmu pengetahuan menjadi krusial. Oleh karena itu, peningkatan *engagement* (keterlibatan) dosen di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Jabar-Banten menjadi suatu langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di wilayah tersebut. Spiritualitas kerja

biasanya melibatkan konsep-konsep seperti makna, tujuan hidup, integritas, dan keterlibatan emosional yang positif dalam pekerjaan. Program-program dilaksanakan untuk meningkatkan spiritualitas kerja diantaranya; Mendorong integritas akademik dan profesionalisme dosen, menyediakan pelatihan dan program pengembangan diri untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu dosen, mengintegrasikan nilai-nilai sosial dan kepedulian terhadap lingkungan dalam kegiatan kampus, membangun budaya kerja yang inklusif dan mendukung keberagaman dan mengembangkan ritual atau tradisi yang memperkuat nilai-nilai spiritualitas kerja.

Untuk mendukung kinerja publikasi ilmiah dosen pada PTS priangan Timur yang berada pada LLDIKTI IV, perlu adanya suatu analisis yang dapat membantu agar kinerja tersebut dapat dicapai dengan lebih optimal. Konsep kinerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia merujuk pada evaluasi dan pengukuran seberapa baik individu atau kelompok dalam organisasi mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Penjelasan akademis mengenai konsep ini biasanya mencakup beberapa elemen kunci, seperti evaluasi kinerja, manajemen kinerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Evaluasi Kinerja: Ini adalah proses sistematis untuk menilai kinerja individu atau kelompok dalam organisasi. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui berbagai metode, termasuk penilaian oleh atasan langsung, penilaian 360 derajat yang melibatkan feedback dari rekan kerja, bawahan, dan atasan, serta pengukuran kinerja berbasis data. Manajemen Kinerja: Konsep manajemen kinerja mencakup proses perencanaan, pengawasan, evaluasi, dan pengembangan kinerja individu atau kelompok dalam organisasi. Ini melibatkan penetapan tujuan yang spesifik dan terukur, memberikan umpan balik secara teratur, memberikan penghargaan dan insentif sesuai dengan pencapaian kinerja, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja: Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu atau kelompok dalam konteks organisasi. Ini termasuk motivasi, kemampuan dan keterampilan, lingkungan kerja, dukungan dari rekan kerja dan atasan, struktur organisasi, budaya perusahaan,

sistem penghargaan dan insentif, serta faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan persaingan pasar.

Alasan-alasan akademis yang mendasari pemilihan penelitian yang berfokus pada spiritualitas kerja pada dosen PTS (Perguruan Tinggi Swasta) di Priangan Timur meliputi: Keterkaitan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Spiritualitas kerja dapat dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi, komitmen, dan kinerja seseorang dalam lingkungan kerja. Dalam konteks dosen PTS, pemahaman mendalam tentang bagaimana spiritualitas mereka mempengaruhi kinerja dan kontribusi mereka terhadap pengembangan mahasiswa dan institusi pendidikan secara keseluruhan dapat memberikan wawasan berharga bagi pengelolaan sumber daya manusia di lembaga-lembaga tersebut. Relevansi dengan kesejahteraan psikologis: Kesejahteraan psikologis dosen merupakan hal penting dalam menjaga produktivitas dan kualitas pengajaran serta penelitian. Penelitian tentang spiritualitas kerja dapat membantu dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak pada efektivitas pengajaran dan pencapaian tujuan akademik. Pemenuhan Kebutuhan Spiritual: Dosen, seperti individu pada umumnya, memiliki kebutuhan spiritual yang perlu dipenuhi. Pengembangan pemahaman tentang bagaimana spiritualitas kerja dapat menjadi sumber kepuasan dan pemenuhan kebutuhan spiritual bagi dosen dapat membantu institusi pendidikan dalam merancang kebijakan dan program yang lebih holistik untuk mendukung kesejahteraan dan pertumbuhan personal dosen. Kontribusi terhadap Literatur Akademik: Penelitian tentang spiritualitas kerja dosen di PTS di Priangan Timur dapat menjadi kontribusi penting terhadap literatur akademik, terutama dalam bidang psikologi kerja, manajemen sumber daya manusia, dan pendidikan tinggi. Dengan menyediakan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen di konteks khusus ini, penelitian ini dapat mengisi celah pengetahuan dan menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut. Pentingnya Konteks Lokal: Priangan Timur sebagai lokasi penelitian menambah nilai pentingnya konteks lokal dalam memahami spiritualitas kerja dosen. Faktor-faktor budaya, sosial, dan ekonomi yang unik di wilayah tersebut dapat

mempengaruhi cara dosen memandang dan mengalami spiritualitas dalam konteks pekerjaan mereka.

Pentingnya penelitian ini searah dengan tujuan pemerintah untuk meningkatkan kinerja publikasi dosen, dalam upaya untuk meningkatkan daya saing perguruan tinggi Indonesia di tingkat internasional. Sehingga pemerintah terus mendorong kegiatan publikasi ilmiah melalui program-program yang dikeluarkan oleh Kemendikbudristekdikti maupun Brin. Dalam penelitian ini, gap teoritis mengacu pada area di mana penelitian sebelumnya belum cukup menjawab pertanyaan-pertanyaan penting atau belum mengungkapkan hubungan yang jelas antara spiritualitas kerja dan kinerja. Dalam literatur sebelumnya, telah ada beberapa teori dan temuan yang mendukung hubungan positif antara spiritualitas kerja dan kinerja. Namun, ada juga studi yang menunjukkan hubungan yang ambigu atau bahkan kontradiktif.

Dari beberapa penelitian sebelumnya keterkaitan antara spiritualitas kerja dengan kinerja karyawan masih ditemukan adanya gap/ rumpang, sehingga memberikan peluang untuk dilakukan penelitian lanjutan. Sebagaimana dikemukakan oleh Umam & Auliya (2018) dengan judul *Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam*. Dengan sampel dari RS PKU Muhammadiyah Surakarta, dan RS IPHI Pedan Klaten. Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari spiritualitas kerja terhadap kinerja para karyawan. Wijaya & Supriyanto (2019); dengan judul *The Effect Of Workplace Spirituality On Work Motivation And Employee Performance In Bank Muamalat Indonesia*. Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat dampak signifikan dari spiritualitas dalam pekerjaan terhadap kinerja para karyawan. Hasil penelitian Iksan & Haryono (2020) dengan judul *Examining the Effect of Workplace Spirituality on Job Performance: a Study From Indonesia* menunjukkan hasil bahwa *engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang kinerja publikasi ilmiah masih belum banyak ditemukan, terutama yang mengkaji dari sisi spiritualitas kerja. Adapun penelitian sebelumnya mengkaji dari “berbagi pengetahuan” (Putri & Amalia, 2018), dari “jabatan

akademik dosen” (Retnowati et al., 2018), “strategi peningkatan kemampuan publikasi” (Rohmah et al., 2016), “*engagement*” (Bazeley, 2010), faktor-faktor “kinerja penelitian” (Aydin, 2017), dan “pendanaan” (Nieminen & Auranen, 2010).

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan berbagai fenomena masalah yang ada, sehingga peneliti menentukan judul penelitian ini sebagai berikut; **“Kinerja Publikasi Ilmiah Dosen Berbasis Spiritualitas Kerja Di PTS Priangan Timur”**

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Meningkatkan produktivitas karyawan adalah fokus utama dalam berbagai studi, baik di sektor manufaktur maupun layanan jasa. Peningkatan kinerja individu dapat berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan dan meningkatkan daya saing (Hanaysha, 2016).

Berdasarkan konteks pada latar belakang penelitian, permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah hubungan antara spiritualitas dalam bekerja, keterlibatan, kepuasan kerja, dan kinerja. Kinerja publikasi ilmiah merupakan salah satu indikator penting untuk mengukur keberhasilan seorang peneliti. Kinerja publikasi ilmiah dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah spiritualitas kerja. Spiritualitas kerja adalah keyakinan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh seseorang yang dapat memberikan makna dan tujuan dalam pekerjaannya. Spiritualitas kerja dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan karya yang lebih berkualitas.

Masalah utama dalam penelitian ini adalah rendahnya publikasi ilmiah dosen, untuk itu peneliti mencoba untuk mengidentifikasi hubungan antara spiritualitas kerja, kinerja publikasi ilmiah, serta peran *engagement* (keterlibatan) dan kepuasan kerja sebagai mediator dalam pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja publikasi ilmiah. Upaya untuk meningkatkan kinerja publikasi ilmiah dosen berkaitan dengan aspek kinerja individu yang dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk teknologi, manajemen pengetahuan, fasilitas dan perlengkapan, aspek keuangan (pendanaan), kepemimpinan, budaya organisasi, kebijakan, dan regulasi, kepuasan, *engagement*, spiritualitas kerja (Ghadi, 2017; Karakas, 2010; Yuniarsih, 2018)

Fokus pada faktor-faktor seperti spiritualitas kerja, *engagement*, dan kepuasan kerja memiliki relevansi yang tinggi dalam konteks publikasi ilmiah. Semua faktor ini dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas publikasi ilmiah. Terdapat dukungan teoritis yang kuat untuk menghubungkan spiritualitas kerja, *engagement*, dan kepuasan kerja dengan kinerja dalam berbagai bidang kerja, termasuk penelitian akademik. Oleh karena itu, membatasi fokus pada faktor-faktor ini dapat memberikan kerangka kerja yang kuat untuk penelitian.

Dengan membatasi fokus, peneliti dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan penelitian. Pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor seperti spiritualitas kerja, *engagement*, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja penelitian ilmiah juga memiliki kepentingan praktis dalam meningkatkan lingkungan kerja akademik dan memotivasi peneliti untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Pembatasan penelitian ini dilakukan dengan berbagai keterbatasan dengan tetap mengedepankan fokus-fokus dari hasil yang ingin diperoleh, seperti:

1. Relevansi dengan Tujuan Penelitian: Peneliti melakukan fokus penelitian tentang kinerja publikasi ilmiah, ingin memfokuskan penelitian pada faktor-faktor yang memiliki dampak langsung pada produktivitas, motivasi, dan kepuasan dosen dalam melakukan publikasi ilmiah. Oleh karena itu, membatasi ruang lingkup penelitian untuk memahami konsep seperti spiritualitas kerja, *engagement*, dan kepuasan kerja yang secara langsung terkait dengan kinerja dalam konteks ini.
2. Keterbatasan Sumber Daya: Peneliti memiliki keterbatasan sumber daya, termasuk waktu, biaya, dan tenaga peneliti. Dengan membatasi fokus penelitian pada beberapa aspek kinerja yang paling penting atau paling relevan dalam konteks khusus ini, peneliti dapat memaksimalkan efisiensi dan akurasi penelitian.
3. Konsentrasi pada Variabel Utama: Dengan memusatkan perhatian pada variabel-variabel utama seperti spiritualitas kerja, *engagement*, dan kepuasan kerja, penelitian dapat mencapai kedalaman dalam analisis ini. Ini memungkinkan peneliti untuk lebih memahami bagaimana variabel-variabel ini

saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja publikasi ilmiah dengan lebih baik.

4. Meminimalkan Distraksi: Dengan membatasi cakupan penelitian, peneliti dapat meminimalkan faktor-faktor yang dapat menjadi distraksi atau mengaburkan hasil. Ini memungkinkan penelitian untuk lebih fokus pada inti masalah yang sedang diteliti.

Dengan demikian, meskipun penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga, penyelidikan tambahan dengan cakupan yang lebih luas mungkin diperlukan untuk mencapai pemahaman yang lebih mendalam tentang permasalahan ini.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalahnya tersebut terkait pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja dengan variabel mediasi *engagement* dan kepuasan kerja pada PTS di priangan timur, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat spiritualitas kerja, tingkat *engagement*, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat kinerja dosen tetap pada PTS di Priangan Timur Jawa Barat?
2. Apakah tingkat spiritualitas kerja berpengaruh terhadap tingkat *engagement* dosen tetap PTS di Priangan Timur Jawa Barat?
3. Apakah tingkat spiritualitas kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dosen tetap PTS di Priangan Timur Jawa Barat?
4. Apakah tingkat spiritualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja publikasi ilmiah dosen tetap PTS di Priangan Timur Jawa Barat?
5. Apakah tingkat *engagement* berpengaruh terhadap kinerja publikasi ilmiah dosen tetap PTS di Priangan Timur Jawa Barat ?
6. Apakah tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja publikasi ilmiah dosen tetap PTS di Priangan Timur Jawa Barat ?
7. Apakah tingkat *engagement* dan kepuasan kerja memediasi pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja publikasi ilmiah dosen tetap PTS di Priangan Timur?

8. Apakah tingkat kepuasan kerja memediasi pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja publikasi ilmiah dosen tetap PTS di Priangan Timur?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang ditunjukkan dengan adanya fenomena yang disampaikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memecahkan masalah masih rendahnya kinerja publikasi ilmiah tersebut sehingga nantinya dapat ditingkatkan lagi. Adapun solusi-solusi yang ditawarkan untuk meningkatkan kinerja publikasi ilmiah tersebut, melalui analisis data empiris bagaimana:

1. Spiritualitas kerja, kepuasan kerja, *engagement*, dan kinerja publikasi ilmiah dosen di PTS Priangan Timur, dan melalui uji teori yang menyatakan bahwa;
2. Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap tingkat *engagement*,
3. Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja,
4. Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja,
5. *Engagement* berpengaruh terhadap kinerja,
6. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja,
7. *Engagement* memediasi pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja,
8. Kepuasan kerja memediasi pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja.

1.5 Manfaat/ Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terkait pengaruh spiritualitas kerja, *engagement*, kepuasan kerja dan kinerja baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini, diharapkan adanya hasil model kinerja publikasi ilmiah, sehingga akademisi dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang peran spiritualitas di tempat kerja dalam mendorong kinerja individu. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang keterkaitan spiritualitas kerja dan kinerja, akademisi dapat mengembangkan model dan teori yang dapat digunakan

untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara umum. Variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya diharapkan dapat ditemukan pengetahuan baru yang dapat lebih memperkaya lagi khasanah keilmuan, sehingga dapat dijadikan rujukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya, sehingga menjadi masukan bagi unit analisis (dosen) dan juga manajemen dalam organisasi sebagai alat bantu manajemen dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, organisasi yang menerapkan dan mendorong spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka, meningkatkan komitmen organisasi, memperkuat *employee engagement*, dan meningkatkan kepuasan kerja.

1.6 Struktur Organisasi Disertasi

Penelitian disertasi ini terstruktur dalam lima bab, dengan penjabarannya sebagai berikut:

Bab I berisi Pendahuluan, mencakup beberapa aspek. Pertama, terdapat **Latar Belakang Penelitian**, di mana disajikan konteks penelitian yang sedang dilakukan, membahas secara menarik perkembangan situasi dan kondisi dewasa ini terkait topik atau isu yang menjadi fokus penelitian. Bagian ini juga menunjukkan adanya kesenjangan empiris dan hasil riset yang perlu diisi melalui pendalaman terhadap topik yang akan diteliti, dengan ringkas merinci hasil penelusuran literatur terkait teori dan temuan peneliti sebelumnya terkait topik tersebut. Kedua, terdapat **Identifikasi dan Rumusan Masalah**, yang mencakup identifikasi spesifik terhadap permasalahan yang akan diteliti, termasuk penentuan variabel-variabel fokus dan hubungan antar variabel tersebut. Ketiga, bagian ini menyajikan **Tujuan Penelitian** dengan jelas, merinci tujuan umum dan khusus dari penelitian untuk memberikan gambaran tentang cakupan penelitian. Keempat, terdapat **Manfaat**

Penelitian, yang menggambarkan nilai tambah atau kontribusi yang dapat diberikan oleh hasil penelitian, termasuk manfaat/signifikansi dari segi teori (kontribusi penelitian terhadap aspek yang belum atau kurang diteliti dalam kajian pustaka) dan manfaat/signifikansi dari segi praktik (alternatif sudut pandang atau solusi dalam menangani masalah spesifik).

Bab II Kajian Pustaka. Pada bagian ini, diberikan konteks yang jelas terkait dengan topik atau isu yang dibahas dalam penelitian. Hal ini dilakukan melalui tinjauan mengenai perkembangan terbaru dalam ranah ilmiah, yang sering disebut sebagai state of the art dari teori yang tengah diinvestigasi serta penempatan permasalahan penelitian dalam konteks disiplin ilmu yang bersangkutan. Bagian ini mencakup konsep-konsep, teori-teori, argumen, hukum-hukum, dan model-model yang relevan. Selain itu, juga mencakup penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan bidang penelitian tersebut, serta mengidentifikasi posisi peneliti dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Bab III Metode Penelitian. Pada bab ini disampaikan teknik-teknik penelitian yang sistematis, mulai dari desain penelitian, sumber-sumber dan jenis data, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur penelitian serta teknik dan alat analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menyelesaikan permasalahan penelitian.

Bab IV Hasil, Pembahasan, dan Temuan Penelitian. Bab ini mengungkapkan dua pokok bahasan utama. Pertama, disampaikan temuan penelitian yang didasarkan pada hasil pengolahan dan analisis data, dengan berbagai bentuk yang mungkin sesuai dengan urutan rumusan permasalahan penelitian. Kedua, dilakukan pembahasan terhadap temuan penelitian untuk merespons pertanyaan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya.

Bab V Simpulan, Implikasi Dan Rekomendasi. Bagian ini mengandung simpulan, implikasi, dan rekomendasi, yang menyajikan interpretasi serta makna yang diberikan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian. Sementara itu, bagian ini juga mengemukakan aspek-aspek krusial yang dapat diambil manfaatnya dari temuan penelitian.