

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai visi dan misi sebuah organisasi. Oleh karena itu, penting bagi suatu organisasi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas agar kegiatan bisnis dapat berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Sumber daya manusia yang berkualitas juga sangat dibutuhkan karena kemampuan yang mereka miliki akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka.

Menurut Prahara (2020) sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi memiliki peran sentral dalam menjalankan operasi organisasi dan memainkan peran utama dalam mencapai tujuan bersama. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kontribusi SDM dalam berbagai peran yang ada dalam organisasi tersebut. Karyawan adalah tulang punggung sebuah organisasi dan mempertahankan mereka sangat penting dalam penghematan waktu dan biaya pelatihan seperti yang disampaikan Roz (2019). Maka dari itu penting bagi perusahaan memperhatikan berbagai aspek yang dapat membuat sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan diperhatikan agar mereka tetap bertahan dalam posisi yang telah diberikan pada mereka.

Penelitian terbaru dari Gallup (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat tren yang mengkhawatirkan terkait kesejahteraan dan keterlibatan pekerja. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa semakin banyak pekerja yang mengalami kehilangan pekerjaan, tingkat stres yang lebih tinggi, serta penurunan keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Dampaknya sangat signifikan, tidak hanya pada produktivitas individu tetapi juga pada produktivitas keseluruhan ekonomi global. Menurut Gallup, dampak dari masalah ini diperkirakan menghabiskan dana sebesar 8,1 triliun dolar AS setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan dan keterlibatan pekerja guna meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya yang ditimbulkan akibat masalah ini.

Saat sekarang ini, peran guru dalam suatu lembaga pendidikan sangatlah penting. Guru tidak hanya bertanggung jawab untuk menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga untuk membentuk karakter dan mengembangkan potensi siswa. Melalui bimbingan dan dukungan mereka, siswa dapat mencapai prestasi akademik yang lebih tinggi dan memiliki bekal yang kuat untuk masa depan. Selain itu, guru juga berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif, yang memotivasi siswa untuk terus belajar dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Dengan demikian, guru menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan pendidikan dan memajukan kualitas sumber daya manusia.

Upaya mempertahankan sumber daya manusia tidak hanya pada perusahaan teknologi, keuangan, kesehatan, manufaktur, dan pemerintahan, bahkan lembaga pendidikan perlu mempertahankan tenaga pengajarnya. Hal ini bertujuan untuk

menjaga standar pendidikan dan reputasi organisasi tersebut. Pernyataan tersebut sama yang disampaikan oleh Widiyanti (2023) dunia pendidikan saat ini menghadapi tantangan yang sangat besar. Salah satu elemen penting yang mempengaruhi kualitas pendidikan adalah guru, yang memainkan peran krusial dalam proses pembelajaran. Guru bertindak sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih bagi siswa, dengan tujuan membantu mereka mencapai tujuan pembelajaran serta mendukung visi Pendidikan Indonesia 2025, yaitu menghasilkan generasi penerus bangsa yang cerdas dan mampu bersaing.

Dengan kemampuan suatu organisasi mempertahankan karyawan, maka biaya yang besar untuk memelihara sumber daya manusia, termasuk biaya perekrutan dan pelatihan karyawan dapat ditekan seperti yang diungkapkan oleh Irfan & Putra (2021). Untuk mengurangi biaya ini, organisasi perlu menekan niat keluar (*turnover intention*). Oleh karena itu, suatu organisasi harus memahami pentingnya para karyawan agar tetap bekerja untuk keberlangsungan perusahaan atau organisasi. Yayasan Adzkie Sumatera Barat merupakan lembaga pendidikan Islam yang berkantor pusat di Jalan Taratak Paneh No. 7, Kuranji-Padang. Yayasan Adzkie Sumatera Barat merupakan lembaga pendidikan Islam, yang terdiri dari tingkat pendidikan taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi.

Lembaga pendidikan Islam Adzkie memiliki peran yang penting dalam membentuk karakter dan kualitas akademik siswa. Dengan pendekatan yang holistik, lembaga ini tidak hanya mempersiapkan siswa untuk sukses secara akademis tetapi juga untuk menjadi individu yang berakhlak mulia dan berkontribusi positif bagi masyarakat. Dalam pendekatan holistik tersebut, pendidikan Islam mengintegrasikan

nilai-nilai moral, etika, dan spiritual ke dalam setiap aspek pembelajaran. Siswa tidak hanya diajarkan untuk memahami dan menguasai ilmu pengetahuan, tetapi juga diarahkan untuk mengembangkan empati, tanggung jawab sosial, dan kesadaran lingkungan.

Selain itu, para guru juga harus memberikan suatu pengajaran penunjang melalui kegiatan ekstrakurikuler dan program-program lainnya, siswa dilatih untuk menerapkan nilai-nilai yang mereka pelajari dalam kehidupan sehari-hari seperti yang diungkapkan Sutrisno (2019). Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam berperan penting dalam membentuk generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki kepedulian tinggi terhadap sesama dan mampu memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan masyarakat yang lebih baik.

Berdasarkan survei yang penulis lakukan pada Yayasan Pendidikan Adzkia Sumatera Barat mengenai jumlah guru yang bertahan ditunjukkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Persentase *Intention to Stay* Guru dari Tahun 2021 hingga 2023 Guru Adzkia Sumatera Barat

| Tahun | Jumlah Awal Tahun | Jumlah Guru Akhir Tahun | Persentase <i>Intention to Stay</i> |
|-------|-------------------|-------------------------|-------------------------------------|
| 2021 | 223 | 223 | 100,00% |
| 2022 | 238 | 231 | 97,06% |
| 2023 | 248 | 239 | 96,38% |

Sumber : BPSDM Adzkia, 2024

Dari Analisis data diatas mengenai *intention to stay* menunjukkan bahwa meskipun terjadi penurunan jumlah guru setiap tahun, tingkat keinginan mereka untuk bertahan tetap tinggi. Pada tahun 2021, semua guru yang ada di awal tahun

tetap berada di tempat hingga akhir tahun dengan persentase sebesar 100%. Meskipun jumlah guru menurun pada tahun 2022 dengan 7 guru yang keluar, persentase keinginan untuk bertahan masih tinggi pada angka 97,06%. Penurunan jumlah guru berlanjut pada tahun 2023 dengan 9 guru yang keluar, dan persentase sedikit menurun menjadi 96,38%. Data ini menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa guru yang memutuskan untuk keluar, mayoritas masih memiliki keinginan kuat untuk tetap di tempat kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan wawancara yang menunjukkan bahwa guru umumnya cenderung bertahan, sehingga meskipun ada penurunan jumlah guru, tingkat keinginan untuk bertahan tetap solid dan konsisten dari tahun ke tahun. Maka dari itu Adzkiaperlu membentuk dan mengimplementasi strategi retensi untuk mengurangi *turnover* karyawan dengan peningkatan *intention to stay* pada karyawan. Angka tersebut masih berada di atas 95%, yang merupakan indikasi positif dari lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan bagi para guru.

Menurut Mohsin *et al.* (2021) *intention to stay* merupakan suatu kecenderungan seorang karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan karena komitmennya terhadap diri sendiri serta merasa puas dengan organisasi yang terbentuk dalam pekerjaannya. *Intention to stay* merupakan istilah yang digunakan dalam konsep manajemen sumber daya manusia untuk merujuk pada keinginan seseorang, khususnya karyawan, untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu di masa depan. Hal ini mengindikasikan niat atau rencana karyawan untuk tidak mencari pekerjaan lain atau meninggalkan organisasi dalam waktu yang singkat. Sedangkan *intention to stay* menurut Presbitero & Teng-

Calleja (2019) merupakan niat untuk tinggal yang telah dioperasionalkan kepada karyawan agar bersedia untuk tetap berada pada perusahaannya.

Berikut hasil wawancara penulis dengan empat orang guru Yayasan Adzkia Sumatera Barat mengenai keinginan untuk bertahan di lembaga pendidikan tersebut.

Tabel 1.2 Rangkuman Wawancara *Intense to Stay* Penulis dengan Guru Yayasan Adzkia Sumatera Barat

| Pertanyaan | Jawaban | | | | Kesimpulan |
|---|--|--|--|---|---|
| | Responden 1 | Responden 2 | Responden 3 | Responden 4 | |
| Apakah anda berencana untuk bekerja selama mungkin di Adzkia, berikan alasan ? | Ya, Insya Allah selama Adzkia membutuhkan tenaga saya. Lembaga pendidikan ini memberikan banyak nilai-nilai yang berharga bagi saya. | Ya, saya akan bertahan sampai pensiun di Adzkia. Karena Saya sudah lebih dari 20 tahun mengajar dan apa yang saya dapatkan disini membuat saya nyaman. | Ya, saya berencana untuk bekerja sampai pensiun. Karena di Adzkia memberikan nilai-nilai yang sesuai dengan yang ada pada diri saya. | Ya, saya akan mengajar disini sampai pensiun. Nilai-nilai yang ada di Adzkia sesuai dengan diri saya. | Semua responden berencana untuk terus bekerja di Adzkia hingga pensiun. Mereka merasa lembaga pendidikan ini memberikan nilai-nilai yang berharga dan sesuai dengan diri mereka. Kenyamanan yang diperoleh dari bekerja di Adzkia juga menjadi alasan utama untuk tetap bertahan di sana. |
| Apakah anda akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat ini, berikan alasan? | Tidak saya akan tetap di Adzkia sampai pensiun. Saya sudah merasa nyaman bekerja disini | Tidak, saya akan bertahan di Adzkia. Karena saya sudah merasa puas bekerja disini | Tidak, saya sudah mendidikasi diri untuk bekerja di Adzkia. | Tidak, saya sudah merasa bagian dari Adzkia. | Alasan utama mereka adalah kenyamanan, kepuasan, dedikasi, dan rasa menjadi bagian dari Adzkia yang mereka rasakan selama bekerja di lembaga pendidikan tersebut. |
| Apakah anda berencana untuk tetap pada pekerjaan ini setidaknya selama dua sampai | Saya akan bertahan di Adzkia sampai pensiun, <i>passion</i> saya untuk mengajar disini sangat cocok | Saya akan bertahan selama mungkin, walaupun ada tawaran dari organisasi lain. Tapi pengembangan diri di | Ya, bahkan saya ingin bekerja sampai pensiun. Saya merasa bersyukur dengan apa yang saya dapatkan di Adzkia, | Ya, saya akan tetap bertahan, bahkan sampai pensiun. | Adanya kecocokan dengan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk pengembangan diri, rasa syukur terhadap apa yang didapatkan di Adzkia, dan nilai ukhuwah yang mereka rasakan. |

| | | | | | |
|------------------------------|-------------------------------|---|----------------------------|--|--|
| tiga tahun, berikan alasan ? | dengan nilai-nilai organisasi | Adzkia belum tentu sama di tempat lain. | diantaranya nilai ukhuwah. | | |
|------------------------------|-------------------------------|---|----------------------------|--|--|

Sumber: wawancara penulis, 2024

Berdasarkan hasil wawancara yang terdapat pada tabel 1.2 diatas, terlihat bahwa para guru di Yayasan Adzkia memiliki keinginan kuat untuk bertahan di tempat kerja mereka. Hal ini tercermin dari jawaban para responden yang lebih memilih untuk tetap bekerja di Adzkia daripada berhenti. Guru merasa bahwa lingkungan kerja pada Yayasan Adzkia lebih baik dibandingkan dengan lembaga lainnya, dan fasilitas yang diberikan juga lebih memadai terutama pada pengembangan diri sebagai tenaga pengajar. Selain itu, Yayasan Adzkia memberikan banyak kesempatan untuk pengembangan diri, yang menjadi salah satu alasan utama guru ingin bertahan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa puas dengan kondisi kerja di Yayasan Adzkia dan tidak memiliki keinginan untuk keluar.

Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Yao &Huang (2018) menyatakan bahwa *intention to stay* merupakan evaluasi kerja individu setelah memasuki dunia kerja dan berinteraksi dengan lingkungan kerja, identitas untuk melibatkan diri dalam tujuan organisasi, dan kesediaan untuk tetap pada posisi kerja semula. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, gaji, pengembangan karir, dan kepuasan kerja dapat memengaruhi *intention to stay* karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi *intention to stay*, organisasi dapat mengambil langkah-langkah untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi produktif dan berkomitmen dalam jangka panjang.

Dalam upaya memberikan pelayanan unggul kepada masyarakat, Adzkia harus terus meningkatkan kualitasnya diberbagai aspek, terutama dalam hal sumber daya manusia (SDM). Peningkatan kualitas SDM melibatkan pengembangan potensi individu, termasuk akal, tenaga, keterampilan, dan emosi, yang semuanya dapat digunakan untuk kemajuan organisasi. Selain itu, disiplin kerja juga memainkan peran penting, karena kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam pekerjaan menciptakan lingkungan yang produktif dan efisien. Kombinasi antara pengembangan kompetensi individu dan penerapan disiplin kerja yang tinggi akan menjadi kunci keberhasilan Adzkia dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas layanannya.

Karyawan yang unggul dalam pekerjaan cenderung menjadi aset berharga yang perusahaan ingin pertahankan. Menurut Kmie & Purba (2019), kualitas karyawan merupakan salah satu keunggulan kompetitif yang dapat berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kualitas ini tidak hanya dilihat dari kemampuan teknis atau keterampilan, tetapi juga dari komitmen dan konsistensi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Dalam hal ini, *intention to stay* menjadi konsep yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan retensi karyawan tidak hanya membantu perusahaan mengurangi biaya yang terkait dengan pelatihan ulang, tetapi juga memastikan kontinuitas dalam operasional dan keberlanjutan pengetahuan serta keterampilan di dalam organisasi. Retensi karyawan yang baik menciptakan stabilitas dan memperkuat kapabilitas organisasi untuk mencapai target jangka panjang.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan ingin keluar atau *resign* dari suatu organisasi atau perusahaan. Penyebab yang sering muncul yakni terkait pekerjaan yang kurang sesuai, kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Suatu perusahaan membutuhkan penanganan yang tepat untuk meyakinkan para karyawan agar tidak *resign* dan tetap loyal. Bagi perusahaan yang sedang berkembang dan menata manajemen dengan baik maka mengelola karyawan agar tetap loyal adalah sebuah keuntungan karena perusahaan mampu mempertahankan karyawan terbaiknya seperti yang diungkapkan Surantoro & Solichin (2020).

Namun, dalam praktiknya, mempertahankan karyawan tidak selalu berjalan sesuai rencana. Ada kalanya karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, sehingga memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Situasi ini menjadi tantangan signifikan bagi perusahaan karena dapat menurunkan produktivitas dan memerlukan upaya penyelesaian yang tepat. Selain itu, kehilangan karyawan yang berpotensi tinggi dapat menambah beban biaya untuk merekrut dan melatih pengganti, serta mengganggu kelancaran operasi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk secara proaktif mengidentifikasi dan menangani sumber ketidakpuasan karyawan guna mempertahankan talenta mereka yang terbaik.

Keinginan untuk tinggal atau *intention to stay* karyawan di dalam perusahaan berperan sangat penting untuk kelangsungan kegiatan perusahaan. Pada umumnya seorang karyawan memiliki perasaan disebabkan oleh mereka yang memiliki tanggung jawab dan peran yang besar dalam pekerjaannya, serta hubungan dengan atasan dan rekan yang terjalin baik. *Intention to stay* merupakan sebuah nilai dari

karyawan untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi seperti yang telah disampaikan oleh Ibrahim & Mubarak (2016).

Beberapa penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa menunjukkan adanya pengaruh langsung antara spritualitas kerja terhadap niat untuk tetap bekerja Nora *et al.*(2023). Hasil penelitian sama juga dilakukan oleh Milliman *et al.* (2018), bahwa *workplace sprituality* berpengaruh positif terhadap perasaan untuk tetap bekerja dalam sebuah perusahaan. Pada penelitian Aboobaker *et al.*(2020), menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh pada niat untuk tetap bekerja di organisasi.

Keadaan lingkungan kerja di Adzkia juga bisa mempengaruhi keadaan para karyawan untuk loyal dalam pekerjaan mereka. Dari hasil wawancara yang dilakukan bahwa mereka menemukan makna tersendiri dalam bekerja, hal ini berdasarkan nilai-nilai yang mereka yakini sesuai dengan lingkungan kerja mereka. Para guru merasakan adanya dukungan satu sama lain dalam menjalankan aktivitas. Ketika ada kendala teknis dalam pekerjaan mereka saling membantu dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa ada rasa kebermanaan karyawan mengenai pekerjaan yang mereka jalani di Adzkia atau lebih dikenal dengan *workplace sprituality*.

Menurut Ashmos & Duchon (2000) spiritualitas di tempat kerja mengacu pada pengakuan bahwa kehidupan batin karyawan memiliki makna dan nilai dalam lingkungan kerja. Ini melibatkan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong perkembangan pribadi, pekerjaan yang bermakna, dan rasa memiliki. Hal ini dapat diwujudkan melalui berbagai praktik seperti mendorong pengambilan keputusan etis,

mempromosikan kesadaran diri, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengekspresikan nilai-nilai mereka.

Selanjutnya menurut Sharmaa & Singh (2021), *workplce sprituality* merujuk pada kesadaran manusia tentang hubungan antara individu dengan Tuhan. Ini mencakup aspek kehidupan batin individu, seperti idealisme, sikap, pemikiran, perasaan, dan harapan kepada Yang Maha Kuasa, serta bagaimana hal ini tercermin dalam kehidupan sehari-hari. Para karyawan yang memiliki spiritual yang rendah telah diidentifikasi sebagai faktor yang dapat menyumbang pada tingginya niat untuk pindah seperti yang disampaikan oleh Rifuddin *et al.* (2022).

Mukherjee & Singha (2019) menyatakan dimensi spiritual di tempat kerja mempertahankan keterhubungan dengan esensi spiritual yang mendalam, yang memiliki kompleksitas yang tidak terbantahkan. Konsep ini mencerminkan ambisi kita dalam menemukan suatu esensi, keinginan, atau tujuan spesifik dalam kehidupan kita yang dapat menerangi serangkaian nilai-nilai otentik di lingkungan kerja. Spiritualitas di tempat kerja mengacu pada budaya spiritual yang mengakui adanya tujuan dan semangat yang melekat pada karyawan di tempat kerja. Mereka berupaya menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, sambil merindukan interaksi dengan rekan kerja lainnya dan menjadi bagian dari komunitas yang berkelanjutan.

Dalam penelitian Ibrahim & Mubarak (2016) menyatakan bahwa *workplace sprituality* berpengaruh pada karyawan untuk tetap bertahan di dalam pekerjaan mereka. Dari hal ini dapat diasumsikan bahwa apabila para guru Yayasan Adzkia Sumatera Barat bekerja mendapatkan kehidupan batin yang baik dan memperoleh energi positif dari tugas yang dilakukannya, serta memahami makna dari apa yang

mereka lakukan dan diwujudkan dengan perilaku kerja mereka di dalam lingkungan kerja. Para karyawan akan cenderung bertahan pada pekerjaan yang mereka jalani

Selain spiritualitas di tempat kerja yang mempengaruhi perasaan untuk bertahan pada karyawan adalah *self esteem* atau harga diri yang dimiliki oleh seorang karyawan pada lingkungan kerjanya. Menurut Muris & Otgaar (2023) harga diri merujuk pada penilaian keseluruhan seseorang dan pandangan terhadap nilai dan norma yang dimiliki sebagai individu. Hal tersebut mencakup aspek penerimaan diri, rasa nilai diri, dan keyakinan dalam diri sendiri. Sejalan dengan penelitian Sayin *et al.* (2023) yang menyatakan harga diri yang tinggi terbukti dapat membantu mengurangi tingkat stres sekaligus meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan di tempat kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu berperan aktif dalam mendukung serta memperkuat harga diri karyawan melalui beragam program dan pelatihan yang sesuai.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Ertop *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa karyawan dengan harga diri tinggi cenderung lebih kuat menghadapi pengaruh negatif, seperti perasaan dikucilkan di tempat kerja. Mereka mampu mengelola tekanan secara lebih baik dan tetap menjaga komitmen kerja meskipun berada dalam situasi yang kurang mendukung. Sebaliknya, karyawan dengan harga diri rendah lebih rentan terhadap dampak buruk dari perlakuan tidak menyenangkan, sehingga lebih mungkin merasa tidak betah dan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Harga diri yang tinggi memberikan ketahanan emosional dan mental yang penting bagi karyawan untuk tetap produktif dalam kondisi sulit.

Para karyawan merasakan lingkungan kerja yang positif saling menghargai satu sama lain. Ketika menghadapi kekurangan diri dan kelemahan diri, mereka mendapatkan dukungan yang positif dari rekan kerja. Hal ini sejalan seperti yang disampaikan oleh Holas *et al.* (2023) *self esteem* merupakan sikap positif terhadap diri sendiri, yang menitikberatkan pada evaluasi subjektif individu terhadap dirinya, mencakup perasaan personal dan keyakinan bahwa individu dihargai oleh orang lain. Dengan memperinci bahwa hal ini melibatkan sikap dan pandangan positif terhadap diri, penjelasan ini memperkaya pemahaman konsep tersebut, terutama dalam konteks evaluasi pribadi dan keterkaitannya dengan persepsi penghargaan dari orang lain.

Sedangkan dalam penelitian Tetteh *et al.* (2019) menyatakan bahwa harga diri merupakan penilaian keseluruhan individu terhadap dirinya sendiri, yang mencakup persepsi terhadap nilai, moralitas, dan keterampilan yang dimiliki. Karyawan dengan harga diri berbasis organisasi yang tinggi, meskipun lebih percaya diri dan yakin akan kemampuan mereka, justru cenderung kurang ingin bertahan di organisasi tersebut. Ini menunjukkan bahwa harga diri yang tinggi dalam konteks organisasi tidak selalu berkaitan dengan keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di sana, melainkan sebaliknya.

Muris & Otgaar (2023) menyatakan *self esteem* adalah ide yang terkait erat dengan persepsi individu terhadap dirinya sendiri yang memainkan peran penting dalam kesejahteraan dan ketahanan manusia. Konsep ini mencakup perasaan positif dan pemikiran yang baik tentang diri sendiri, termasuk memiliki rasa identitas yang stabil, merasa aman, dan kokoh. Ini mencirikan kenyamanan dalam mengidentifikasi diri dan cara orang lain memandang diri sendiri, tanpa terjebak dalam penilaian kritis

terhadap diri sendiri. Harga diri dapat dibagi menjadi dua jenis: harga diri kontingen dan harga diri sejati. Harga diri kontingen tergantung pada pencapaian atau pemenuhan ekspektasi dan terkait dengan motivasi dari luar. Di sisi lain, harga diri sejati adalah konsep yang stabil dan terkait dengan motivasi intrinsik, yang muncul ketika individu terlibat dalam aktivitas yang sejalan dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadinya.

Orth & Robins (2014) *self esteem* merupakan konsep psikologis yang mengacu pada penilaian keseluruhan individu terhadap nilai dan makna diri mereka sendiri. Ini mencakup cara individu melihat dan merasakan tentang diri mereka sendiri, termasuk keyakinan, pemikiran, dan emosi mereka terkait dengan kemampuan, kualitas, dan pencapaian mereka. Harga diri cenderung meningkat dari masa remaja hingga dewasa pertengahan, mencapai puncaknya sekitar usia 50-60 tahun, dan kemudian menurun dengan laju yang semakin cepat seiring bertambahnya usia. Hal ini dianggap sebagai karakteristik yang relatif stabil, yang berarti bahwa individu dengan harga diri tinggi atau rendah pada satu tahap kehidupan kemungkinan besar akan mempertahankan tingkat harga diri yang relatif tinggi atau rendah beberapa dekade kemudian. Harga diri yang tinggi telah terbukti dapat memprediksi keberhasilan dan kesejahteraan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan, karier, dan kesehatan. Stabilitas harga diri dipengaruhi oleh bias kognitif serta sumber-sumber harga diri yang objektif, meskipun tidak dapat dijelaskan hanya dengan adanya bias dalam pemrosesan informasi.

Keterlibatan pegawai dalam pekerjaan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Desller (2018) *employee engagement* adalah

suatu kondisi psikologis di mana seorang karyawan terlibat, terhubung, dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Pekerja yang terlibat dengan pekerjaannya akan berusaha keras untuk menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dari hasil wawancara dengan responden dapat diperoleh informasi bahwa guru Adzkie tampil baik, dan antusias dalam menyelesaikan tugas yang mereka dapatkan. Bahkan mereka mampu memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama. Dengan kata lain keterlibatan para karyawan cukup tinggi bisa membuat para guru untuk bertahan pada pekerjaannya.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nargotra & Sarangal (2023) yang menyatakan bahwa tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi memiliki peran signifikan dalam mendorong niat mereka untuk tetap bertahan di perusahaan. Karyawan yang merasa terlibat cenderung memiliki hubungan emosional yang lebih kuat dengan organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif terhadap tujuan perusahaan dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Keterlibatan yang tinggi juga dapat menciptakan rasa memiliki yang mendalam, yang membuat karyawan lebih sulit untuk mempertimbangkan meninggalkan tempat kerja mereka. Temuan ini menekankan pentingnya perusahaan untuk terus meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan, misalnya melalui komunikasi yang efektif, pengakuan atas kontribusi mereka, serta pemberian peluang pengembangan karier. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan mengurangi tingkat *turnover*.

Salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan adalah ketika mereka aktif terlibat dalam pekerjaan, yang sering disebut

sebagai keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan merujuk pada keadaan psikologis dimana mereka terlibat, terhubung, dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas mereka. Saks & Gruman (2014) mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai sebuah konstruk multidimensional yang terdiri dari komponen fisik, kognitif, afektif, dan perilaku. Sedangkan pernyataan dari Robbins & Judge(2018) mengatakan bahwa *employee engagement* merupakan tingkat keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaan yang sedang mereka lakukan.Purnami *et al* (2020) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa semakin tinggi *workplace spirituality* maka *employee engagement* akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untukmelakukan penelitian tentang “ **Pengaruh *Workplace Sprituality* dan *Self Esteem* Terhadap *Intention to Stay* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi Pada Guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat.** ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk mempermudah penganalisaan dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah sebagai sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *workplace spirituality* terhadap *Intention to stay* guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh *self esteem* terhadap *Intention to stay* guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat?

3. Bagaimanakah pengaruh *workplace spirituality* terhadap *employee engagement* a guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh *self esteem* terhadap *employee engagement* guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat?
5. Bagaimanakah pengaruh *employee engagement* terhadap *Intention to stay* guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat?
6. Bagaimanakah pengaruh *workplace spirituality* terhadap *Intention to stay* guru melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada Yayasan Adzkie Sumatera Barat?
7. Bagaimanakah pengaruh *self esteem* terhadap *Intention to stay* guru melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada Yayasan Adzkie Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh *workplace spirituality* terhadap *Intention to stay* guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat.
2. Untuk menguji pengaruh *self esteem* terhadap *Intention to stay* guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat.
3. Untuk menguji pengaruh *workplace spirituality* terhadap *employee engagement* guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat.



4. Untuk menguji pengaruh *self esteem* terhadap *employee engagement* guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat.
5. Untuk menguji pengaruh *Intention to stay* terhadap *employee engagement* guru Yayasan Adzkie Sumatera Bara.
6. Untuk menguji *workplace sprituality* terhadap *Intention to stay* guru melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada Yayasan Adzkie Sumatera Barat.
7. Untuk menguji *self esteem* terhadap *Intention to stay* guru melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada Yayasan Adzkie Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan kontribusi terhadap pembahasan *workplace sprituality*, *self esteem* terhadap *intention to stay* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi di Yayasan Adzkie Sumatera Barat. Penelitian ini dapat membantu penelitian dimasa yang akan datang untuk mengembangkan teori terkait dengan spritualitas ditempat kerja, harga diri, keinginan bertahan karyawan, maupun ketelibatan kerja.

2. Secara Praktis

Penelitian ini menyediakan informasi untuk pihak BPSDM Yayasan Adzkie Sumatera Barat sebagai penyelenggara dan pengelola kebutuhan Manajemen Sumber Daya Manusia bagi pegawai Yayasan Adzkie Sumatera Barat. Hasil

penelitian ini juga dapat memberikan perspektif yang lebih luas yang kemudian dapat digunakan oleh pihak SDM Yayasan Adzkie Sumatera Barat dalam merancang program kerja dan kebijakan-kebijakan MSDM yang lebih baik lagi dimasa depan bagi Guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini berada di wilayah Kota Padang, khususnya pada Yayasan Adzkie Sumatera Barat. Objek penelitian ini merupakan seluruh karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh *workplace spirituality* dan *self esteem* terhadap *intention to stay* dengan *Employee engagement* sebagai Variabel Mediasi.

1.6 Sistematika Penelitian

Sebagai pedoman dalam penelitian ini dibuat sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I: Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan permasalahan, tujuan, dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Literatur

Dalam bab ini membahas dasar atau teori-teori yang akan digunakan didalam penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan pengembangan hipotesis.

Bab III : Metodologi Penelitian

Berisi metode yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian ini mencakup jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel,



teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, teknik analisa data.

Bab IV: Hasil Analisis

Bab ini berisikan tinjauan umum tanggapan survei, analisis data yang peneliti temukan, dan pembahasan hasil penelitian.

Bab IV: Kesimpulan, Implikasi, dan Rekomendasi

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian, bagaimana implikasi dan praktiknya, dan rekomendasi yang diberikan peneliti untuk pihak-pihak yang terkait.

