

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini merupakan studi lapangan dengan metode penyebaran kuesioner secara online maupun offline kepada 148 responden yang merupakan Guru Di Yayasan Adzkia Sumatera Barat. Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh spritualitas di tempat kerja, harga diri, terhadap keinginan bertahan melalui mediasi keterlibatan kerja. Dari pembahasan yang telah disajikan sebelumnya untuk menjawab masalah penelitian ini dari tujuh hipotesis yang ada, terdapat tiga hipotesis yang diterimakan empat hipotesis yang ditolak. Berikut adalah jabaran dari hasil kesimpulan penelitian yang telah dilakukan pada guru Di Yayasan Adzkia Sumatera Barat:

1. Spritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap keinginan bertahan guru Yayasan Adzkia Sumatera Barat, artinya apabila spritualitas di tempat kerja mereka meningkat. Maka para guru tersebut akan cenderung bertahan di Yayasan Adzkia Sumatera Barat.
2. Harga Diri berpengaruh negatif pada keinginan untuk bertahan guru Yayasan Adzkia Sumatera Barat. Hasil analisis menunjukkan peningkatan harga diri justru sedikit menurunkan keinginan untuk bertahan, meskipun pengaruh ini sangat kecil dan tidak signifikan.
3. Spritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja guru Yayasan Adzkia Sumatera Barat, artinya semakin tinggi spritualitas di tempat kerja yang dirasakan oleh para guru, maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja yang dimiliki oleh para guru Yayasan Adzkia Sumatera Barat.

4. Harga diri guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat harga diri guru akan berdampak dengan peningkatan keterlibatan kerja yang dimiliki oleh para guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat.
5. Keterlibatan pegawai tidak berpengaruh terhadap keinginan bertahan guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat. Hal ini dapat kita lihat dari skor rata-rata keterlibatan pegawai lebih besar dari keinginan untuk bertahan guru. Berdasarkan hal tersebut keterlibatan pegawai belum mampu meningkatkan keinginan bertahan guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat.
6. Spritualitas di tempat kerja melalui keterlibatan kerja terhadap *Intention to Stay* juga tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa meskipun spritualitas di tempat kerja merupakan penting bagi guru Yayasan Adzkie, namun pengaruhnya terhadap keinginan untuk bertahan mereka melalui keterlibatan tidak cukup kuat untuk dianggap bermakna secara statistik.
7. Jalur mediasi dari harga diri melalui melalui keterlibatan kerja terhadap keinginan untuk bertahan tidak terbukti signifikan. Artinya, keterlibatan kerja guru tidak cukup kuat untuk menjelaskan hubungan antara harga diri dan keinginan untuk bertahan.

5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini menegaskan bahwa spritualitas tempat kerja memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap niat guru untuk tetap bekerja di Yayasan Adzkie Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan pentingnya nilai-nilai spritual, seperti makna pekerjaan, solidaritas, dan moralitas, dalam memperkuat loyalitas guru. Untuk itu, yayasan dapat mendorong penguatan budaya spritual melalui kegiatan seperti diskusi nilai-nilai moral, pelatihan

berbasis etika, dan peningkatan hubungan interpersonal yang harmonis di tempat kerja.

2. Harga diri terbukti secara signifikan meningkatkan keterlibatan guru dalam pekerjaannya, meskipun tidak secara langsung memengaruhi niat untuk bertahan. Temuan ini menunjukkan bahwa rasa percaya diri dan penghargaan terhadap diri sendiri menjadi faktor penting dalam menjaga keterlibatan guru. Yayasan Adzkia Sumatera Barat dapat mempertimbangkan program pengembangan diri, pemberian penghargaan atas pencapaian, dan penciptaan suasana kerja yang kondusif agar guru merasa lebih dihargai dan terlibat secara emosional.

3. Hasil penelitian juga mengungkap bahwa keterlibatan guru dalam pekerjaan tidak memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan niat mereka untuk bertahan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun keterlibatan penting, faktor lain seperti spiritualitas kerja memiliki peran yang lebih besar. Oleh karena itu, Yayasan Adzkia Sumatera Barat perlu memprioritaskan faktor spiritualitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong loyalitas guru untuk tetap bekerja di yayasan tersebut.

4. Temuan penelitian ini menyoroti perlunya pendekatan yang terintegrasi untuk meningkatkan retensi guru. Strategi dapat difokuskan pada penguatan spiritualitas tempat kerja yang telah terbukti memiliki dampak langsung terhadap niat bertahan, serta pemberdayaan harga diri untuk meningkatkan keterlibatan guru. Dengan menggabungkan kedua faktor ini, yayasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya memotivasi guru untuk memberikan yang terbaik, tetapi juga mendorong mereka untuk tetap setia terhadap organisasi dalam jangka panjang.

5. Dalam budaya Minangkabau yang bercirikan kolektivisme, hubungan sosial dan partisipasi dalam komunitas memiliki peranan yang signifikan. Yayasan Adzkie Sumatera Barat dapat mengoptimalkan nilai-nilai budaya ini untuk memperkuat kesetiaan para guru melalui penyelenggaraan kegiatan berbasis komunitas, seperti gotong royong, acara silaturahmi, serta diskusi terbuka yang mendorong terciptanya hubungan yang harmonis. Pendekatan semacam ini dapat menumbuhkan rasa memiliki yang lebih kuat terhadap organisasi di kalangan para guru.

6. Dukungan sosial di lingkungan kerja, baik dari pimpinan maupun rekan sejawat, merupakan aspek penting dalam mempertahankan guru. Yayasan Adzkie dapat menginisiasi program mentoring atau pendampingan bagi guru baru, serta membangun budaya kerja yang mengedepankan saling mendukung. Dengan adanya dukungan semacam ini, guru akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk tetap berkontribusi di organisasi.

7. Pendapatan yang rendah telah terbukti menjadi faktor signifikan yang memengaruhi motivasi guru untuk tetap bekerja. Yayasan Adzkie dapat mempertimbangkan untuk meninjau kebijakan kompensasi dengan menambahkan insentif berdasarkan kinerja atau masa kerja. Selain itu, menyediakan fasilitas pendukung, seperti subsidi pendidikan bagi anak guru atau program asuransi kesehatan, juga dapat dilakukan. Langkah-langkah ini akan membantu memenuhi kebutuhan dasar guru dan memperkuat komitmen serta loyalitas mereka terhadap yayasan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa hasil yang diperoleh masih jauh dari sempurna dan memiliki berbagai keterbatasan yang dapat memengaruhi pencapaian hasil yang diinginkan. Oleh

sebab itu, keterbatasan tersebut diharapkan mampu memberikan wawasan atau rekomendasi bagi penelitian-penelitian mendatang yang ingin mengkaji variabel serupa dengan penelitian ini. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini meliputi:

1. Penelitian ini menggunakan dua variabel tidak terikat yaitu spritualitas ditempat kerja dan harga diri untuk menggambarkan pengaruhnya dengan keinginan untuk bertahan sebagai variabel terikatnya.
2. Penelitian ini menggunakan keterlibatan kerja karyawan sebagai variabel mediasi, dimana hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa keterlibatan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara spritualitas ditempat kerja dan harga diri terhadap keinginan bertahan guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat.
3. Penelitian ini hanya mengambil sampel guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat. Sedangkan karyawan yayasan dengan jumlah yang besar dapat dilakukan kajian lebih lanjut.

5.4 Saran

Adapun saran penulis berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti berikutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang belum dibahas dalam penelitian ini. Hal tersebut diharapkan dapat memperkaya penelitian di masa depan, memberikan wawasan yang lebih mendalam, serta menghasilkan temuan yang lebih optimal.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas kriteria pemilihan sampel guna memperoleh responden yang lebih beragam. Dengan demikian, temuan yang dihasilkan akan lebih mudah untuk digeneralisasi.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk dilakukan dengan populasi dan sampel dalam skala yang lebih besar, misalnya melibatkan seluruh

karyawan Yayasan Adzkie Sumatera Barat, atau bahkan cakupan Yayasan Adzkie di seluruh Indonesia. Hal ini bertujuan untuk memperoleh wawasan yang lebih komprehensif terkait fenomena konflik pekerjaan-keluarga dalam lingkup yang lebih luas.

