

Pengaruh *Workplace Sprituality* dan *Self Esteem* terhadap *Intention to stay* dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi pada Guru Yayasan Adzkia Sumatera Barat

Arya Kurniawan Effendi^{1*}, Donard Games², Harif Amali Rivai³

^{1,2,3} **Universitas Andalas**

*Email: aryakurniawaneffendi@gmail.com¹, donardgames@eb.unand.ac.id²,
harifamali@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze how much influence workplace spirituality and self-esteem have on the intention to stay with Employee engagement as a Mediating Variable. In other words, high employee engagement can make teachers stay on their jobs. The approach that will be used in this study is quantitative research. The results of the study also revealed that teacher engagement in work does not have a significant direct relationship with their intention to stay. This shows that although engagement is important, other factors such as work spirituality have a greater role. Therefore, the Adzkia Foundation of West Sumatra needs to prioritize spirituality factors in creating a work environment that can encourage teacher loyalty to continue working at the foundation.

Key Words: *Workplace Sprituality, Self Esteem, Intention to stay, Employee Engagement*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh *workplace sprituality* dan *self esteem* terhadap *intention to stay* dengan *Employee engagement* sebagai Variabel Mediasi. Dengan kata lain keterlibatan para karyawan cukup tinggi bisa membuat para guru untuk bertahan pada pekerjaannya. Pendekatan yang akan digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. 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.

Kata Kunci: *Workplace Sprituality, Self Esteem, Intention to stay, Employee Engagement*

PENDAHULUAN

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.

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 mampunya 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, perusahaan 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 dari tingkatan 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 Adzkie 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 Adzkie 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 Adzkie, 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 Adzkia perlu 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 dan Teng-Calleja (2019) merupakan niat untuk tinggal yang telah dioperasionalkan kepada karyawan agar bersedia untuk tetap berada pada perusahaannya.

Berikut hasil waawancara 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	

Pengaruh Workplace Spirituality & Self Esteem terhadap Intention to stay

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 mendidikan 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 setidaknyanya selama dua sampai tiga tahun, berikan alasan ?	Saya akan bertahan di Adzkia sampai pensiun, <i>passion</i> saya untuk mengajar disini sangat cocok dengan nilai-nilai organisasi	Saya akan bertahan selama mungkin, walaupun ada tawaran dari organisasi lain. Tapi pengembangan diri di Adzkia belum tentu sama di tempat lain.	Ya, bahkan saya ingin bekerja sampai pensiun. Saya merasa bersyukur dengan apa yang saya dapatkan di Adzkia, diantaranya nilai ukhuwah.	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.

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 di 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 dan 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 di berbagai 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 Kemie dan 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 dan Solichin (2020) dan (Rosmiati et al., 2022).

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 dan Mubarak (2016).

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

Keadaan lingkungan kerja di Adzkie 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 kebermaknaan karyawan mengenai pekerjaan yang mereka jalani di Adzkie atau lebih dikenal dengan *workplace spirituality*.

Menurut Ashmos dan 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 dan Singh (2021), *workplce spirituality* 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 dan 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 dan Mubarak (2016) menyatakan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh pada karyawan untuk tetap bertahan di dalam pekerjaan mereka. Dari hal ini dapat diasumsikan bahwa apabila para guru Yayasan Adzkie 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 spritualitas ditempat kerja yang mempengaruhi perasaan untuk bertahan pada karyawan adalah *self esteem* atau harga diri yang dimiliki oleh seorang karyawan pada lingkungan kerjanya. Menurut Muris dan Otgaar (2023) dan (Mayasari et al., 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) dan (Suratno & Hutabarat, 2018) 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 dan 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 dan 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 *turn over*.

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 di mana mereka terlibat, terhubung, dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas mereka. Saks dan Gruman (2014) mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai sebuah konstruk multidimensional yang terdiri dari komponen fisik, kognitif, afektif, dan perilaku. Sedangkan pernyataan dari Robbins dan 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.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang akan digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode kuantitatif merupakan sebuah metode yang digunakan peneliti yang memfokuskan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik total sampling dengan

menggunakan instrumen penelitian yang disertakan dengan analisis data secara kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada penelitian ini.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain survei. Desain penelitian survei merupakan prosedur penelitian yang dilakukan untuk memperoleh serta mendeskripsikan sikap, perilaku dan karakteristik dari populasi yang diperoleh melalui sampel dalam sebuah populasi. Jenis survei yang digunakan adalah *Cross Sectional Survey Design* yaitu desain penelitian yang mengumpulkan data pada satu waktu kepada sampel yang sudah ditentukan Creswell (2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Measurement (Outer) Model

Dalam melakukan pengujian data, peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara online dan fisis terkumpul 148 data responden guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat yang dapat dianalisa. Berikut merupakan hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan *SmartPLS 3.0*.

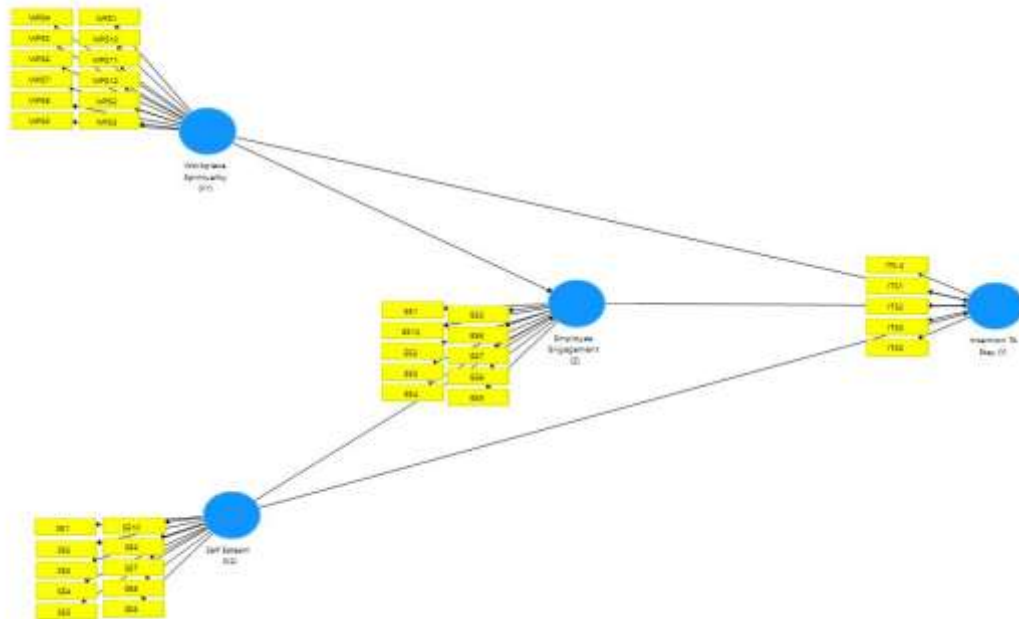
4.4.2 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan mengukur kualitas instrumen yang digunakan dan menunjukkan kevalidan suatu instrumen serta untuk mengukur seberapa baik suatu konsep dapat didefinisikan oleh suatu ukuran Hair *et al.*, (2022). Validitas instrumen dapat menggunakan *software* PLS dan dievaluasikan berdasarkan *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dinilai berdasarkan nilai *outer loading* dan *discriminant validity* dinilai berdasarkan nilai *cross loading*. Untuk mengevaluasi *convergent validity* dapat digunakan *Average Variance Extraced* (AVE) yang nilainya lebih 0,5.

1. Convergent Validity

Convergent validity merupakan ukuran validitas konstruksi yang mengukur seberapa baik ada korelasi positif antara konstruksi tersebut. Nilai Output dari AVE (*Average Variance Extracted*) harus mencapai nilai besar 0,5 dan nilai *outer loading* harus mencapai nilai besar 0,7. Jika tidak, nilai tersebut dianggap tidak valid sebagaimana yang disampaikan oleh Hair *et al.* (2022). Pada penelitian ini, penulis menetapkan indikator dengan nilai *outer loading* diatas 0,7 dengan nilai AVE diatas 0,5. Pengolahan data dilakukan dengan memasukkan semua indikator kedalam variabel kemudian di kalkulasikan dengan *Algorithm PLS*. Berikut gambar hasil kalkulasi beserta nilai *outer loading*nya.

Gambar 4.1
Hasil *Outer Loading* Tahap Awal



Sumber: Pengolahan data dari SmartPLS (2024)

Gambar 4.1 menampilkan hasil *outer loading* sebelum didrop. Hasil *outer loading* tersebut memiliki indikator yang $< 0,7$ berarti indikator tersebut harus dihapus agar data bersifat valid dan indikator sebagai alat ukur dianggap mampu mengukur masing-masing variabel.

Berikut ini adalah tabel nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian tahap awal.

Tabel 4. 11
Hasil *Outer Loading* Tahap Awal

No	<i>Workplace Spirituality (X1)</i>	<i>Self Esteem (X2)</i>	<i>Employee Engagement (M)</i>	<i>Intention to Stay (Y)</i>
WPS1	0,782			
WPS2	0,801			
WPS3	0,819			
WPS4	0,791			
WPS5	0,866			
WPS6	0,704			
WPS7	0,757			
WPS8	0,712			
WPS9	0,856			

Pengaruh Workplace Spirituality & Self Esteem terhadap Intention to stay

No	Workplace Spirituality (X1)	Self Esteem (X2)	Employee Engagement (M)	Intention to Stay (Y)
WPS10	0,756			
WPS11	0,856			
WPS12	0,841			
SE1		0,660		
SE2		-0,390		
SE3		0,812		
SE4		0,629		
SE5		-0,415		
SE6		-0,363		
SE7		0,733		
SE8		0,674		
SE9		-0,514		
SE10		0,821		
ItS1			0,875	
ItS2			-0,520	
ItS3			0,125	
ItS4			0,891	
ItS5			0,868	
EE1				0,787
EE2				0,869
EE3				0,868
EE4				0,881
EE5				0,864
EE6				0,897
EE7				0,880
EE8				0,760
EE9				0,866
EE10				0,856

Sumber: Pengolahan data dari SmartPLS (2024)

Keterangan :

- WPS : workplace spirituality
- SE : self esteem
- ItS : intention to stay
- EE : employee engagement

Berdasarkan data dalam Tabel 4.11 diketahui bahwa masih ada dari beberapa indikator variabel yang memiliki nilai *outer loading* < 0,7. Data tersebut menunjukkan terdapat 2 variabel yang memiliki nilai *outer loading* 0,7 sehingga perlu dilakukan *drop* atau penghapusan. Untuk variabel *intention to stay* terdapat 2 indikator dan variabel *self esteem* terdapat 7 nilai *outer loading* dibawah < 0,7.

Berikut hasil kalkulasi model *SEM-PLS* setelah indikator yang tidak valid dihapus, dimana tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya dibawah 0,7. Selain

Pengaruh Workplace Spirituality & Self Esteem terhadap Intention to stay

memperhatikan nilai outer loading, evaluasi *convergent validity* juga harus memperhatikan *average variance extracted (AVE)*. Berikut merupakan nilai *AVE* pada model diatas.

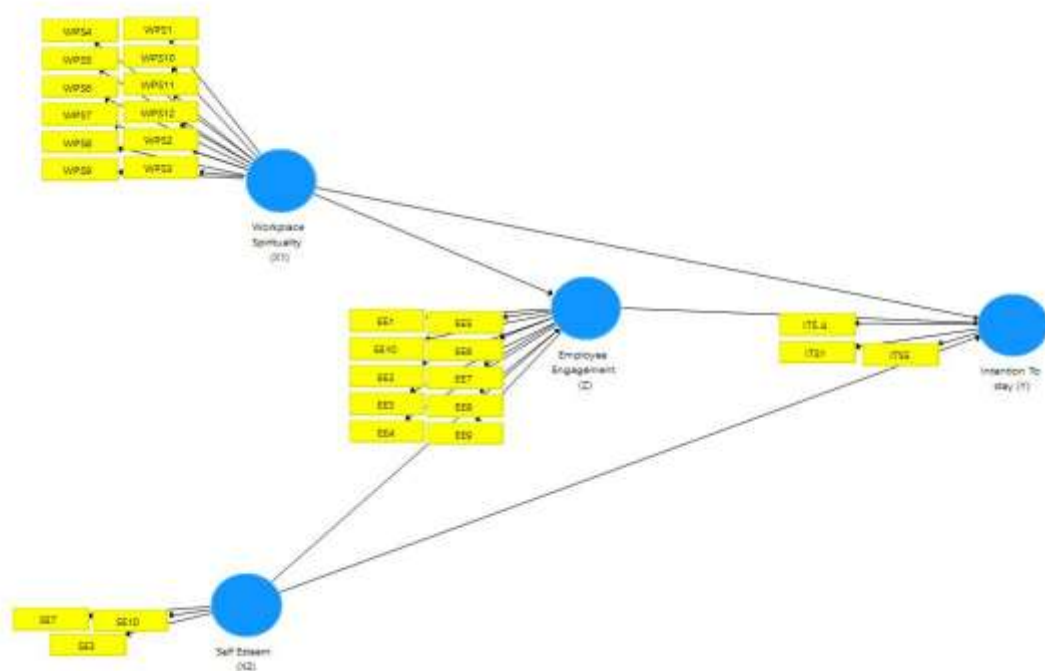
Tabel 4.12
Average Variance Extracted (AVE) Awal

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Employee Engagement</i>	0,729
<i>Intention to Stay</i>	0,520
<i>Self Esteem</i>	0,388
<i>Workplace Spirituality</i>	0,635

Sumber: Pengolahan data dari SmartPLS (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *AVE* terdapat variabel lebih dan kurang dari 0,50. Namun, masih perlu dilakukan kalkulasi ulang dengan menghilangkan indikator dari pernyataan variabel tersebut secara bertahap dengan nilai pengisian luar terkecil. Setelah pengujian ulang satu kali, hasil pengisian luar adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Outer Loading Tahap Akhir



Sumber: Pengolahan data dari SmartPLS (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel telah memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Berikut tabel dibawah ini menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel yang menampilkan *outer loading* setelah dihapus indikatornya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistic yang diperoleh menunjukkan pengaruh dari setiap variabel beserta hasil pengujian hipotesis sebagai berikut.

Berikut ini hasil kesimpulan hipotesis hasil penelitian dapat dilihat dari tabel di berikut ini :

Tabel 1: Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Kesimpulan
H1 : <i>Workplace Sprituality</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Intention to Stay</i>	Diterima
H2 : <i>Self Esteem</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Intention to Stay</i>	Ditolak
H3 : <i>Workplace Sprituality</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i>	Diterima
H4 : <i>Self Esteem</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i>	Diterima
H5 : <i>Employee Engagement</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Intention to Stay</i>	Ditolak
H6 : <i>Workplace Sprituality</i> tidak berpengaruh positif terhadap <i>Intention to Stay</i> melalui <i>Employee Engagement</i>	Ditolak
H7 : <i>Self esteem</i> berpengaruh terhadap <i>Intention to Stay</i> melalui <i>Employee Engagement</i>	Ditolak

Sumber : Data diolah, 2024

A. Pengaruh *Workplace Sprituality* terhadap *Intention to Stay*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *workplace sprituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Berdasarkan tabel tanggapan responden mengenai *workplace sprituality* aspek-aspek WPS memiliki nilai rata-rata tinggi (3,89 hingga 4,36). Ini menunjukkan bahwa karyawan di Adzkie merasakan *workplace sprituality* yang kuat. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *original sample* positif 0,653 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh positif. Nilai *t statistics* 7,018 lebih besar dari *t tabel* 1,65 dan *p values* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi spritualitas di tempat kerja yang dirasakan oleh para guru, semakin tinggi pula keinginan untuk bertahan yang dirasakan oleh para guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat.

Penelitian yang serupa dilakukan oleh Aboobaker *et al.* (2019) pada 350 orang guru di India, tepatnya pada institusi pendidikan tinggi sektor swasta yang menawarkan kursus

profesional seperti teknik, manajemen, dan arsitektur. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman spiritualitas di tempat kerja, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat guru untuk tetap tinggal di organisasi tempat mereka mengajar. Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Aboobaker *et al.* (2020) pada 308 karyawan millennial yang bekerja di organisasi sektor swasta di India. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini secara umum. Menunjukkan bahwa pengalaman spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keinginan untuk bertahan pada karyawan millennial di India.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Milliman *et al.* (2018) yang menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh terhadap *intention to stay* pada karyawan perhotelan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna, mereka merasa menjadi bagian dari perusahaan, dan nilai-nilai mereka selaras dengan nilai-nilai perusahaan, maka kecenderungan niat para karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan menjadi lebih kuat.

B. Pengaruh *Self esteem* terhadap *Intention to Stay*

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukan *self esteem* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Variabel tersebut tidak mempengaruhi keinginan para guru untuk bertahan di Yayasan Adzkia Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan dengan Nilai *t statistics* 0,697 lebih kecil dengan *t* tabel 1,65 dan *p values* sebesar $0,243 > 0,05$ yang berarti hubungan ini tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh terhadap *intention to stay*. Berdasarkan hasil penelitian ini Guru Yayasan Adzkia lebih cenderung termotivasi untuk bertahan yang dimotivasi oleh nilai-nilai spritual. Apalagi Yayasan Adzkia merupakan sekolah Islam. Hal ini membuat variabel *self esteem* kurang dominan.

Berdasarkan karakteristik responden bisa kita dapatkan gambaran bahwa 80,41% adalah perempuan. Kecenderungan perempuan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor emosional, nilai-nilai sosial dibandingkan harga diri pribadi. Guru di Yayasan Adzkia, perempuan lebih mempertimbangkan aspek spiritualitas kerja, tanggung jawab terhadap siswa, atau hubungan dengan rekan kerja daripada faktor internal seperti *self esteem* dalam keputusan mereka untuk bertahan pada profesi mereka. Pernyataan tersebut sesuai dengan Neil & Domingo (2015) perempuan cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor emosional, hubungan interpersonal, atau nilai-nilai sosial dalam pengambilan keputusan mereka.

Berdasarkan karakteristik responden pada status perkawinan sebagian besar mereka sudah menikah dengan persentase 64,18%. Guru yang sudah menikah mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor stabilitas pekerjaan, dukungan finansial, dan tanggung jawab keluarga dalam keputusan untuk bertahan, dibandingkan dengan persepsi harga diri mereka. *Self esteem* menjadi kurang relevan karena prioritas mereka lebih pada keberlanjutan pekerjaan yang mendukung keluarga. Greenhaus & Allen (2011) menyatakan bahwa seseorang yang sudah menikah sering kali mempertimbangkan pekerjaan sebagai cara untuk mendukung kehidupan keluarga mereka.

Untuk masa kerja sebagian besar memiliki 33,78% pada 2-5 tahun lama bekerja, serta 33,11% untuk 10 tahun lama bekerja. Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama memiliki komitmen yang besar pada organisasi karena hubungan sosial pengalaman dan keerlibatan kerja yang telah lama hal ini sesuai dengan pernyataan Meyer & Allen (1991). Dalam penelitian ini harga diri tidak memainkan peran utama dalam penentuan mereka untuk memutuskan keluar dari organisasi.

Selanjutnya berdasarkan karakteristik responden berdasarkan pendapatan yang diterima setiap bulan sebesar 84,46% dibawah Rp. 3.000.000. Guru yang memiliki pendapatan rendah mungkin lebih memilih untuk tetap bekerja di Yayasan Adzkie dengan beberapa alasan, seperti rasa keterikatan emosional, makna kerja yang dalam, lingkungan kerja yang nyaman, dan nilai kolektivisme. Gaji bukanlah satu-satunya faktor dalam keputusan mereka, terutama dalam profesi berbasis nilai seperti pendidikan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan beberapa orang guru yang ada di Yayasan Adzkie Sumatera Barat.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chen *et al.* (2016) menunjukkan bahwa *self Esteem* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada perawat. Penelitian ini memberikan wawasan bagi manajer rumah sakit dalam membuat keputusan untuk mendorong dan mengelola karyawan dengan meningkatkan harga diri mereka.

C. Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Employee Engagement

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Dapat *original sample* positif 0,571 yang menunjukkan arah positif. Nilai *t statistics* 10,475 lebih besar daripada *t tabel* 1,65 dan *p values* sebesar 0,000 lebih kecil daripada derajat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi spiritualitas

di tempat kerja yang dirasakan oleh para guru, maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja yang dimiliki oleh para guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat.

Penelitian ini juga didukung oleh Purnami *et al.* (2020) menyatakan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini serupa juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia & Lukito (2020) dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa keterlibatan kerja para karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan mereka untuk tetap bertahan dalam lingkungan kerja mereka.

D. Pengaruh *Self Esteem* terhadap *Employee Engagement*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh terhadap *employee engagement*. Dapat dilihat dari *path coefficient* dengan nilai *original sample* positif 0,347 yang menunjukkan arah positif. Nilai *t statistics* 6,294 lebih besar dari *t* tabel 1,65 dan *p values* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Maka semakin tinggi tingkat harga diri guru akan berdampak dengan peningkatan keterlibatan kerja yang dimiliki oleh para guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat.

Hasil hipotesis ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Kunte & Rungruang (2019) pada sekelompok responden yang bekerja di berbagai industri di Thailand. Karyawan dengan *self esteem* tinggi cenderung memiliki pandangan yang lebih positif terhadap diri mereka sendiri dan kemampuan mereka. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, bahkan ketika menghadapi tantangan atau tekanan

Hal ini sejalan dengan penelitian Herlina & Izzati (2021) hubungan yang positif mengartikan bahwa semakin tinggi *self esteem* maka semakin tinggi pula *work engagement* pada pegawai Dinas “X”. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *self esteem* maka semakin rendah pula keterlibatan kerja pada pegawai. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Amalia & Budiono (2021) hasil analisis menunjukkan *self esteem* memiliki pengaruh yang positif terhadap keterlibatan kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh karyawan Bank di Kota Surabaya, maka akan semakin tinggi pula *work engagement* karyawan Bank di Kota Surabaya.

D. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Intention to Stay*

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa hubungan antara *employee engagement* dan *intention to stay* tidak signifikan. Nilai koefisien jalur sebesar 0,139 mengindikasikan

adanya hubungan positif, namun pengaruhnya sangat lemah. Selain itu, nilai *t-statistic* yang hanya mencapai 1,294 tidak memenuhi kriteria signifikansi, dan *p-value* sebesar 0,098 melebihi ambang batas 0,05. Oleh karena itu, hipotesis ini tidak dapat diterima.

Dilihat dari karakteristik responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada guru Yayasan Adzkie Sumatera Barat. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas (80,41%) adalah perempuan, yang cenderung lebih memprioritaskan hubungan interpersonal, harmoni sosial, dan kontribusi sosial dibandingkan keterlibatan emosional dalam pekerjaan sehari-hari.

Hal ini sesuai dengan teori *relational cultural theory* oleh Jordan (2017) yang menyatakan bahwa, perempuan secara psikologis lebih fokus pada membangun dan mempertahankan hubungan interpersonal yang bermakna. Dalam konteks ini, perempuan lebih mungkin bertahan di tempat kerja karena hubungan sosial yang terjalin dengan siswa, rekan kerja, ataupun yayasan, bukan hanya karena keterlibatan emosional mereka dalam pekerjaan. Guru perempuan lebih melihat pekerjaan mereka sebagai kontribusi sosial yang bermakna, seperti mendidik siswa dan mendukung visi spiritual Yayasan Adzkie. Keterlibatan kerja menjadi faktor sekunder dibandingkan rasa tanggung jawab dan koneksi emosional terhadap komunitas

Berdasarkan karakteristik guru dengan pendapatan di bawah Rp 3.000.000 atau 84,46% kemungkinan besar lebih memprioritaskan stabilitas kerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti biaya hidup, dibandingkan faktor internal seperti *employee engagement*. Hal ini sesuai dengan teori Maslow tentang kebutuhan dasar, sebagian besar guru Yayasan Adzkie memiliki pendapatan di bawah Rp 3.000.000. Keadaan ini yang membuat mereka lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan dasar seperti keamanan finansial daripada keterlibatan emosional dalam pekerjaan. Hasil penelitian Durmuş (2024) menunjukkan bahwa hierarki kebutuhan Maslow berpengaruh dalam kegiatan organisasi, dengan manajemen, kinerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lain memainkan peran penting. Hipotesis ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak memiliki pengaruh langsung yang cukup kuat terhadap niat untuk bertahan para guru Adzkie di tempat kerja mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pithaloka & Ardiyanti (2024) pada PT. Yodya Karya (Persero) dengan 233 responden dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara keterlibatan karyawan dan niat untuk tetap bekerja di perusahaan. Penelitian yang sama juga ditunjukkan oleh Yanti *et al.*

(2024) pada 47 karyawan Malut Post Kota Ternate, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari *employee engagement* terhadap *intention to stay*. Hasil penelitian tersebut juga memiliki arti apabila tingginya keterlibatan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap keinginan bertahan karyawan secara langsung.

E. Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Intention to Stay* dimediasi oleh *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil analisis hipotesis ditemukan bahwa hubungan antara *workplace spirituality*, *intention to stay*, dan *employee engagement* menunjukkan pengaruh positif kecil dengan nilai original sample (O) sebesar 0,079. Namun, nilai *t statistics* sebesar 1,296 tidak memenuhi ambang batas signifikansi 1,96, yang menunjukkan hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Selain itu, *p-value* sebesar 0,097, yang melebihi batas signifikansi 0,05, hal ini memperkuat penolakan terhadap hipotesis tersebut. Dengan demikian, tidak ditemukan bahwa *workplace spirituality* memengaruhi *intention to stay* melalui variabel mediasi yaitu *employee engagement*.

Hal ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh langsung yang lebih dominan terhadap *intention to stay* dibandingkan melalui keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. Guru di Yayasan Adzkia merasakan bahwa nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja memberikan makna yang cukup besar dalam pekerjaan mereka. Hal ini mengurangi kebutuhan akan keterlibatan emosional sebagai perantara dalam memengaruhi keinginan untuk bertahan.

Hal yang sama ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Nora *et al.* (2023) mengungkapkan bahwa *workplace spirituality* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap *intention to stay* melalui *work engagement*. Hal ini dapat dijelaskan oleh keterikatan emosional guru terhadap sekolah mereka, yang tercermin melalui rasa kebersamaan dan nilai-nilai yang mereka anut dalam menjalankan profesi. Dengan demikian, meskipun tingkat *workplace spirituality* tinggi, hal tersebut tidak secara substansial meningkatkan niat guru untuk bertahan melalui keterlibatan kerja.

F. Pengaruh *Self Esteem* terhadap *Intention to Stay* dimediasi oleh *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil hipotesis ditemukan bahwa *self esteem* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *intention to stay* melalui *employee engagement*. Nilai original sample (O) sebesar 0,048 menunjukkan bahwa pengaruhnya sangat kecil. Nilai sample mean (M) juga sebesar 0,048, dengan standard deviation sebesar 0,040. *T-statistics* sebesar 1,216

dan *p-values* sebesar 0,112 menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik, karena *p-values* lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, meskipun *self esteem* mempengaruhi *employee engagement*, pengaruh ini tidak cukup kuat untuk mempengaruhi *intention to stay* secara signifikan.

Berdasarkan *Self-Determination Theory* oleh Ryan & Deci, (2018), keputusan individu untuk bertahan di organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh kebutuhan eksternal, seperti stabilitas kerja dan hubungan interpersonal, terutama dalam konteks budaya kolektif. Guru Yayasan Adzkia, yang mayoritas adalah perempuan, cenderung memprioritaskan hubungan sosial dan keterikatan dengan komunitas dibandingkan harga diri individu. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa keputusan guru untuk bertahan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti hubungan interpersonal dan nilai kolektif yayasan, membuat *employee engagement* tidak signifikan sebagai mediator.

Hasil penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Nora *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa, variabel harga diri memiliki pengaruh tidak langsung terhadap niat untuk tetap tinggal melalui keterlibatan kerja. Ini menunjukkan bahwa dengan kemampuan yang mereka miliki, mereka harus selalu mengembangkan diri dengan melibatkan diri dalam kegiatan pengembangan yang dilakukan oleh sekolah atau di luar sekolah, tentu saja dengan harapan mereka akan terus bekerja sebagai guru di SMK PGRI dan Negeri di Kabupaten Mojokerto.

Ada kemungkinan bahwa faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kebijakan sekolah lebih dominan mempengaruhi niat untuk tetap tinggal dibandingkan dengan harga diri. Guru mungkin merasa bahwa pekerjaan mereka sudah cukup berarti dan mereka sudah merasa terikat dengan sekolah, hal ini bisa kita lihat dari tingginya keterlibatan para guru di Adzkia. Sehingga harga diri tidak lagi menjadi faktor utama yang mempengaruhi niat untuk bertahan para guru.

Ekonomi Islam mengenal adanya dimensi iman, syariah dan akhlak. Gabungan dimensi tersebut dalam aktifitas ekonomi menunjukkan kekhasan spiritualitas Islam. Sebagai agama yang tidak mempertentangkan kepemilikan pribadi dan masyarakat secara tegas, ekonomi Islam mendorong dua model kepemilikan itu dipenuhi secara seimbang. Selain konsep iman, dikenal juga adanya konsep “khilafah” dan konsep akhirat. Pemahaman utuh mengenai ketiga konsep tersebut diharapkan bisa memberi efek baik bagi semua elemen dalam kegiatan ekonomi. Aktualisasi ketiga dimensi spiritual dalam praktik ekonomi dimaksud diharapkan bisa membangun sistem nilai seperti kejujuran,

tanggungjawab, kepedulian, keadilan, etos kerja, solidaritas, kemandirian, integritas, cinta.

PENUTUP

Penelitian ini merupakan studi lapangan dengan metode penyebaran kuesioner secara online maupun offline kepada 148 responden yang merupakan Guru Di Yayasan Adzkie 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 diterima dan empat hipotesis yang ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & K.A, Z. (2020). Workplace spirituality and employee loyalty: an empirical investigation among millennials in India. *Journal of Asia Business Studies*, 14(2), 211–225. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2018-0089>
- Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (2019). Workplace spirituality, work-family conflict and intention to stay: An intrinsic motivational perspective among teachers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(4), 787–801. <https://doi.org/10.1108/JARHE-07-2018-0160>
- Amalia, F., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Self-esteem dan Psychological Well Being terhadap Job Performance melalui Work Engagement pada Pegawai Bank di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 42. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p42-56>
- Amelia, R. P., & Lukito, H. (2020). Peran Mediasi Employee Engagement Pada Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention. *Menara Ilmu*, XIV(02), 130–145.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Chen, M. F., Ho, C. H., Lin, C. F., Chung, M. H., Chao, W. C., Chou, H. L., & Li, C. K. (2016). Organisation-based self-esteem mediates the effects of social support and job satisfaction on intention to stay in nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(1), 88–96. <https://doi.org/10.1111/jonm.12276>
- Dessler, G. (2018). Human Resource Management. In 16 (16th ed.). Florida International University.
- Durmuş, İ. (2024). Organizational Overview of Maslow and Management Research. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 14(72), 137–152. https://doi.org/10.17066/tpdrd.1332600_10
- Ertop, D., Edogan, & Muhammed Esat. (2023). Linking Workplace Exclusion with Employees' Intention to Leave with the Mediating and Moderating Role of Self-esteem. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 425–442. <https://doi.org/10.17541/optimum.1289768>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work–family balance: A review and extension of the literature*.
- Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Hanim Mohsin, F., Mohamed Salleh, H., Ishak, K., & Md Isa, N. (2021). Organisational Commitment and Intention to Stay: The Roles of Felt Obligation. *Asian Journal of Behavioural Sciences*, 3(1), 40–53.
- Herlina, D. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Self-Esteem dengan Work Engagement pada Pegawai Dinas “X.” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1–15.
- Holas, P., Kowalczyk, M., Krejtz, I., Wisiecka, K., & Jankowski, T. (2023). The relationship between self-esteem and self-compassion in socially anxious. *Current Psychology*, 42(12), 10271–10276. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02305-2>
- Ibrahim, M., & Mubarak, M. H. (2016). Budaya Etika, Niat Untuk Bertahan Dalam Organisasi dan Kesesuaian Individu dengan Organisasi Sebagai Mediator (Studi Pada PT. Garuda Indonesia Medan). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 2(1), 1–19.
- Irfan, M., & Putra, A. R. (2021). Dampak Kepemimpinan dan Rotasi Kerja terhadap Turnover Intention. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2 SE-Articles). <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1150>
- JORDAN, J. (2017). Relational–Cultural Theory: The Power of Connection to Transform

- Our Lives. *The Journal of Humanistic Counseling*, 56, 228–243. <https://doi.org/10.1002/johc.12055>
- Kemie, S. S., & Purba, S. D. (2019). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Keterikatan Kerja dan Manajemen Karir terhadap Keinginan untuk Tetap Tinggal di Dalam Organisasi (Studi Terhadap Para Pengajar di Akademi Atckr). *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(1), 177–194.
- Kunte, M., & Rungruang, P. (2019). Test of the job demand resources model in Thailand. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 22(1), 2–21. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-03-2018-0036>
- Mayasari, Siti Syuhada, & Zuhri Saputra Hutabarat. (2023). *Ekonomi Internasional Penerbit Cv.Eureka Media Aksara*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. (Sunny). (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56–65. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.03.002>
- Mukherjee, M. S., & Singha, S. S. (2019). Relationship between Workplace Spirituality and Job Satisfaction. *International Journal of Economic Research*, 16(2), 441–462.
- Muris, P., & Otgaar, H. (2023). Self-Esteem and Self-Compassion: A Narrative Review and Meta-Analysis on Their Links to Psychological Problems and Well-Being. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 2961–2975. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S402455>
- Nargotra, M., & Sarangal, R. K. (2023). Perceived Organizational Support and Intention to Stay: The Mediating Effect of Employee Engagement. *FIIB Business Review*, 12(3), 317–327. <https://doi.org/10.1177/23197145211042521>
- Neil, T. O., & Domingo, P. (2015). The power to decide: Women , Decision-making and Gender Equality. *ODI Briefing, September*, 1–8.
- Nora, Elfia, Sopiiah, & Bukhori, I. (2023). Causality Investigation Of The Relationship Between Workplace Spirituality And Self-Esteem On Intention To Stay In Work Engagement Mediation For Teachers Of SMK PGRI And Negeri In Mojokerto Regency, East Java. *Brilliant International Journal Of Management And Tourism*, 3(3), 78–89. <https://doi.org/10.55606/bijmt.v3i3.2245>
- Orth, U., & Robins, R. W. (2014). The Development of Self-Esteem. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 381–387. <https://doi.org/10.1177/0963721414547414>
- Pithaloka, D. A., & Ardiyanti, N. (2024). The Effect of Perceived Organizational Support on Intention to Stay Mediated by Employee Engagement and Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(2), 476–491. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2024.022.02.13>
- Prahara, S. A. (2020). Budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232–244.
- Presbitero, A., & Teng-Calleja, M. (2019). Employee Intention to Stay in an Organization: Examining the Role of Calling and Perceived Supervisor Support Through the Theoretical Lens of Work as Calling. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 320–336. <https://doi.org/10.1177/1069072719858389>
- Robbins, S. P., & dan Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Prentice Hall.
- Rosmiati, R., Sembiring, B., Rahim, A., Pudjaningsih, W., & Hutabarat, Z. S. (2022). How is the Readiness of Students to Become Teachers in the Industrial Revolution Era 4.0? *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang*

- Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 8(4), 831.
<https://doi.org/10.33394/jk.v8i4.6248>
- Roz, K. (2019). Job satisfaction as a mediation of transformational leadership style on employee performance in the food industry in Malang City. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 3(02).
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2018). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Publications.
- Saks, A., & Gruman, J. (2014). What Do We Really Know About Employee Engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21187>
- Sayin, F. K., Denton, M., Brookman, C., Davies, S., & Zeytinoglu, I. U. (2023). Violence, Harassment, and Turnover Intention in Home and Community Care: The Role of Training. *Healthcare (Switzerland)*, 11(1), 1–12.
<https://doi.org/10.3390/healthcare11010103>
- Sharmaa, N., & Singh, R. K. (2021). Workplace spirituality and organizational effectiveness: exploration of relationship and moderators. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 18(1), 15–34.
- Sri Purnami, R., Hadi Senen, S. H., Disman, & Ahman, E. (2020). Pengaruh Individual Spirituality dan Workplace Spirituality terhadap Employee Engagement Pegawai Agensi Pemasaran Digital. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 46–56.
- Surantoro, L., & Solichin, M. R. (2020). Pengaruh Workplace Spirituality dan Person Job Fit Terhadap Intention to Stay melalui Organizational Commitment sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(6), 1057–1076. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i6.697>
- Suratno, & Hutabarat, Z. S. (2018). The Influence of Social Support, Self Confidence, and Motivation to Economic Learning Results Class XI. *SHS Web of Conferences*, 42, 00021. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20184200021>
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- Tetteh, S. D., Osafo, J., Ansah-Nyarko, M., & Amponsah-Tawiah, K. (2019). Interpersonal fairness, willingness-to-stay and organisation-based self-esteem: The mediating role of affective commitment. *Frontiers in Psychology*, 10(JUN). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01315>
- Widiyanti, S. (2023). *Pengaruh Workplace Spirituality Dan Workforce Agility Terhadap Innovative Work Behaviour Dimediasi Oleh Readiness For Change Guru di Sekolah XYZ JAKARTA*. Vol. 8, No.
- Yanti, F., Malik, A., & Alhadar, F. M. (2024). *Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di Mediasi Oleh Intention To Stay Pada Malut Post Kota Ternate*. 21(1), 16–30.
- Yao, C., & Huang, P. (2018). Effects of leadership style on job satisfaction and intention to stay in shipping industry. *Journal of Coastal Research*, 83, 796–801.