

BAB1

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan memiliki berbagai jenis sumber daya sebagai input yang perlu diubah menjadi output dalam bentuk barang atau jasa. Sumber daya meliputi modal atau dana, teknologi yang mendukung proses produksi, metode atau strategi operasional, personel, dan sebagainya. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas sejalan dengan semua kebijakan. Salah satu cara yang dilakukan adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi karena merupakan penggerak organisasi. Tanpa sumber daya yang efektif, organisasi tidak mungkin mencapai tujuannya.

Permasalahan yang ada di PT Pos Indonesia (Persero) terjadi ketika para karyawan yang tergabung dalam Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) belum menerima gaji selama satu bulan. Hal ini menimbulkan kecemasan di kalangan pekerja PT Pos Indonesia. Perbaikan tata Kelola dan penggantian direksi juga perlu dilakukan, hal ini bertujuan untuk memperbaiki kinerja dan tata kelola perusahaan yang dinilai tidak berjalan dengan baik. Selain itu, uang transport yang dinilai tidak adil, program akselerasi percepatan penyetaraan status karyawan dan pensiunan Pos Indonesia yang tersendat berdampak pada kesejahteraan karyawan. Tahun 2017 kinerja PT Pos Indonesia (Persero) mengalami penurunan. Berdasarkan laporan keuangan Pos Indonesia, laba bersih perusahaan pada tahun 2017 turun 17,4 persen dari Rp 426,9 miliar menjadi Rp 355 miliar. Penurunan laba dipengaruhi oleh pendapatan perusahaan yang turun menjadi hanya Rp 4,32 triliun dari Rp 4,45 triliun (Wicaksono, 2019). Kemudian, pada awal pandemi covid 19 tahun 2020 kinerja PT Pos Indonesia mengalami penurunan seiring disebabkan hak – hak karyawan yang tidak dibayarkan secara tepat waktu dan penuh. Hal tersebut dirasakan karyawan selama enam bulan di masa awal pandemi covid 19 yang jumlahnya sebanyak 25 ribu hingga 27 ribu yang terdiri dari pegawai organik dan pegawai non-organik.

Setiap perusahaan menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan bisnisnya. Tantangan tersebut muncul dari berbagai aspek, seperti ekonomi, sosial, politik dan budaya, terutama aspek teknis, yang pada akhirnya memaksa semua perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan yang lain. Ada banyak jalan dan aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar bisa saling menguntungkan, salah satunya adalah *workplace spirituality*. Menurut Garg (2017) *workplace spirituality is an emerging area of interest among management scholars and practitioners. Workplace spirituality* mencakup level personal (pekerjaan yang bermakna/ *meaningful work*), level komunitas (perasaan terhubung dengan komunitas/ *sense of community*), dan level organisasi (penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi/ *alignment of values*) (Putra & Johanes, 2017). Pemahaman akan *workplace spirituality* akan membentuk seseorang merasa setara serta memungkinkan mereka hidup pada lingkungan yang bebas dari rasa takut, sehingga dapat meningkatkan kreativitas serta rasa memiliki di tempat mereka bekerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian Ramadhani dkk (2020) pada lembaga pendidikan tinggi. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa implementasi *workplace spirituality* sangat penting dalam meningkatkan kinerja serta kualitas sumber daya manusia. Adanya *workplace spirituality* juga perlu

ditopang dengan employee wellbeing.

Employee wellbeing atau kesejahteraan karyawan tidak hanya tentang kesehatan fisik, tetapi mencakup emosi, suasana hati dan psikologi karyawan. Karyawan yang sehat secara fisik dan mental akan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga dapat menjadi produktif, kreatif serta inovatif. Hal lain yang merupakan bagian dalam proses pengelolaan sdm diperusahaan adalah *person job fit*. Kesesuaian individu dengan pekerjaan yang dipegang menciptakan sikap positif dan memiliki keterampilan serta kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Pekerjaannya selalu nyaman dan selalu memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan dan pelanggannya. Farzaneh (2014) mengemukakan bahwa *person job fit* merupakan kebutuhan kesesuaian yang terjadi ketika pasokan yang ditawarkan oleh pekerjaan kompatibel dengan kebutuhan, preferensi dan keinginan individu. Dalam proses penempatan karyawan, manajemen perusahaan harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*, pembagian kerja harus dilakukan objektif, bukan subjektif yang didasarkan atas dasar *like and dislike*.

Ketika *workplace spirituality*, *employee wellbeing* dan *person job fit* dapat dilakukan dan diterapkan oleh perusahaan, maka hal ini akan memberikan dampak terhadap *intention to stay* dari karyawan. *Intention* merupakan hasrat ataupun kemauan yang muncul dari individu untuk melakukan sesuatu. Perusahaan perlu melakukan langkah yang tepat untuk meyakinkan para karyawan agar tidak *resign* serta senantiasa loyal. Pada perusahaan yang baru tumbuh serta menata manajemen dengan baik, mengelola karyawan agar senantiasa loyal merupakan suatu keuntungan karena perusahaan dianggap mampu untuk mempertahankan karyawan terbaiknya. Memberikan kenyamanan di tempat kerja dapat menjadi aspek penentu betah tidaknya karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu, *intention to stay* didefinisikan selaku kecenderungan ataupun hasrat karyawan untuk senantiasa bekerja dalam pekerjaannya secara sukarela bagi pilihannya sendiri (Siahaan, 2014). Kesesuaian antara *skill* karyawan dengan pekerjaan akan sangat menguntungkan. Karyawan akan bekerja dengan semua kemampuan yang dimiliki dan pada akhirnya karyawan tersebut akan merasa suka dan puas karena bekerja sesuai pada bidang yg ditekuni.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian yang dilakukan Lukman Surantoro (2020). Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa terdapat 58,6% hasil penelitian dipengaruhi oleh variabel lain sehingga diperlukan variabel lain. Maka peneliti menambah variabel *employee wellbeing* untuk *research gap* tersebut. Dari hal – hal yang telah diuraikan diatas, peneliti menyatakan terdapat beberapa masalah pada PT Pos Indonesia, yaitu tata kelola perusahaan yang dinilai tidak berjalan dengan baik serta hak – hak karyawan yang tidak dibayarkan secara tepat waktu dan penuh. Berdasarkan permasalahan tersebut dan kajian penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut tentang *workplace spirituality*, *person job fit*, *employee wellbeing* dan *intention to stay*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *workplace spirituality* terhadap *intention to stay* ?
2. Bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap *intention to stay* ?
3. Bagaimana pengaruh *workplace spirituality* terhadap *employee wellbeing* ?
4. Bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap *employee wellbeing* ?
5. Bagaimana pengaruh *employee wellbeing* terhadap *intention to stay* ?
6. Bagaimana pengaruh *workplace spirituality* terhadap *intention to stay* melalui *employee wellbeing* ?
7. Bagaimana pengaruh *person job fit* terhadap *intention to stay* melalui *employee wellbeing* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap *intention to stay*
- b. Menganalisis pengaruh *person job fit* terhadap *intention to stay*
- c. Menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap *employee wellbeing*
- d. Menganalisis pengaruh *person job fit* terhadap *employee wellbeing*
- e. Menganalisis pengaruh *employee wellbeing* terhadap *intention to stay*
- f. Menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap *intention to stay* melalui *employee wellbeing*
- g. Menganalisis pengaruh *person job fit* terhadap *intention to stay* melalui *employee wellbeing*

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan keilmuan serta memperkaya wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *workplace spirituality*, *person job fit*, *intention to stay* dan *employee wellbeing*

2. Manfaat Praktis

Menambah wawasan keilmuan dalam kajian tentang *workplace spirituality*. Penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi Manajemen Kantor Pos Banjar dalam hal penerapan *workplace spirituality* serta faktor – faktor pendukungnya.

BAB 2

Telaah Pustaka

2.1 *Employee Organizational Relationship (Grand Theory)*

Employee Organization Relationship adalah subyek dari banyak pertanyaan akademis dan ini telah dianggap sebagai kekuatan pendorong yang penting untuk menghubungkan praktik dan strategi manajemen SDM dengan hasil bisnis yang konkret (Citra Pranata Samba dkk., 2021). Literatur tentang *employee organization relationship* telah populer dalam 20 tahun terakhir. *Employee organization relationship* dikonseptualisasi dalam 4 dimensi kualitas hubungan ini diadaptasi dari *relationship scale* Huang (dalam Citra Pranata Samba dkk, 2021) yaitu :

1. *Control Mutuality*
Seberapa jauh pihak didalam organisasi sepakat mengenai siapa yang memiliki kekuasaan berhak mempengaruhi satu dengan yang lain
2. *Trust*
Trust adalah kepercayaan suatu pihak dan kesediaan untuk membuka kesempatan bagi pihak lain. Kepercayaan adalah konsep yang kompleks dengan beberapa aspek dasar. Yang pertama adalah integrity, keyakinan bahwa organisasi itu adil. Yang kedua adalah dependability. Ini adalah keyakinan bahwa suatu organisasi melakukan apa yang dikatakannya. Ketiga adalah competence, keyakinan bahwa suatu organisasi dapat melakukan apa yang dijanjikan.
3. *Satisfaction*
seberapa jauh masing – masing individu merasa saling menguntungkan satu dengan yang lain disebabkan karena ekspektasi yang positif.
4. *Commitment*
Commitement adalah sejauh mana satu pihak percaya dan merasa bahwa suatu hubungan layak untuk dipertahankan dan dipromosikan dengan semua kekuatan yang ada.

Identifikasi organisasi dapat menjadi dasar teoretis yang penting untuk memahami minat siapa yang mendorong perilaku manajerial dan juga bagaimana karyawan menilai perilaku tersebut melalui evaluasi mereka terhadap kekuatan yang dirasakan dari identifikasi organisasi manajer.

2.2 *Workplace Spirituality*

Workplace spirituality merupakan topik baru dalam bidang keorganisasian. *Workplace spirituality* berkaitan dengan konstruk yang menunjukkan peningkatan kinerja. *Workplace spirituality* banyak disebutkan dalam beragam literatur. Menurut Ramadhani dkk (2020) *workplace spirituality* adalah adalah penggunaan, penanaman dan pengembangan nilai-nilai di tempat kerja sehingga menjadi spiritual bagi orang-orang organisasi. Kemudian Lukman Surantoro (2020) *Workplace spirituality* adalah mendeskripsikan spiritualitas di tempat kerja terkait dalam dua aspek yaitu pengalaman individu dan lingkungan organisasi. Penerapan *workplace spirituality* di tingkat individu dapat diadaptasi menggunakan *belief system* atau kepercayaan yang dianutnya. Penggunaan kata spiritual tidak berkaitan dengan agama institusional. Milliman dkk (2003) menyebutkan *workplace spirituality* terdiri dari 3 dimensi, yaitu *meaningful work*, *sense of community*, dan

alignment with organizational value.

2.3 Person Job Fit

Lukman Surantoro (2020) menjelaskan bahwa *person job fit* adalah keadaan yang menggambarkan adanya kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, kebutuhan individu dan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu kepada karyawan. Nurjati dkk (2020) menjelaskan *person job fit* adalah kesesuaian antara karakteristik pekerjaan tertentu dan karakteristik individu (termasuk keterampilan dan kebutuhan atau keinginan) dibandingkan dengan karakteristik pekerjaan atau tugas yang dilakukan di tempat kerja. Kristof-brown dkk (2005) indikator *person job fit* yaitu, kecocokan antara pekerjaan dan kemampuan, kecocokan antara pekerjaan dengan pengetahuan, kepuasan pribadi dengan pekerjaan tersebut dan keinginan dari individu cocok dengan karakteristik pekerjaan.

2.4 Employee Wellbeing

Employee wellbeing digambarkan secara luas sebagai keseluruhan kualitas pengalaman karyawan dan cara mereka bekerja. *Wellbeing* dikonseptualisasikan sebagai konsep yang dikembangkan secara global yang beroperasi dalam hal kepuasan kerja karyawan, kepuasan keluarga, dan kesehatan fisik dan mental. Widyaningrum (2019) menjelaskan bahwa program kesejahteraan adalah tunjangan diluar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan, yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja karyawan tetapi merupakan bagian dari organisasi yang membantu memenuhi kebutuhan karyawan di luar upah dan gaji berdasarkan keanggotaan. Lestari, dkk (2020) indikator kesejahteraan karyawan (*employee wellbeing* yaitu : jumlah pendapatan, pendidikan yang semakin tinggi dan berkualitas, kualitas kesehatan yang semakin baik.

2.5 Intention To Stay

Intention to stay menurut Aboobaker, dkk (2020) *refers to an employee's conscious and deliberate willingness to stay with the organization, hence the likelihood of him or her staying in his or her present job.* Kemudian Lukman Surantoro, (2020) menjelaskan bahwa *Intention to stay* adalah sebuah kecenderungan atau kemauan seorang karyawan untuk terus bekerja secara sukarela atas keinginannya sendiri. Kemie & Purba, (2019) *intention to Stay* dapat didefinisikan sebagai kesediaan karyawan untuk tetap bekerja di dalam suatu organisasi. *Intention to stay* mencerminkan tingkat komitmen seorang karyawan pada suatu organisasi.

Putra (dalam Budi Santoso & Yuliantika, 2022) menjelaskan bahwa indikator *intention to stay* yaitu : 1) *Thinking to stay* adalah keinginan pegawai untuk bertahan di perusahaan tempatnya bekerja saat ini; 2) *Thinking this job* adalah tindakan pegawai untuk tidak memikirkan alternatif pekerjaan lain selain pekerjaannya saat ini.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	Lukman Surantoro, Much Riyadus Solichin, (2020)	<i>Workplace Spirituality, Person Job Fit, Intention to Stay, Organizational Commitment</i>	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Uji Korelasi, Analisis Jalur, Uji Sobel	<i>Workplace spirituality</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> . <i>Person job fit</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> . <i>Workplace spirituality</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>intention to stay</i> . <i>Person job fit</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to stay</i> . <i>Organizational commitment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to stay</i> . <i>Organizational Commitment</i> memediasi variabel <i>workplace spirituality</i> terhadap <i>intention to stay</i> . <i>Organizational commitment</i> memediasi <i>person job fit</i> terhadap <i>intention to stay</i> .
2.	Nina Ramadhani Wulandar Abizar, Ruslaini, (2020)	<i>Workplace Spirituality, Peningkatan Kinerja dan Kualitas SDM</i>	Regresi Linier Sederhana	Implementasi <i>workplace spirituality</i> ini sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan kualitas SDM.
3.	Lutfiyah, (2020)	Kompetensi, Budaya Kerja, <i>Person Job Fit</i> ,	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	- Kompetensi tidak terbukti berpengaruh terhadap <i>Person Job Fit</i>

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil
		Kinerja Karyawan		<ul style="list-style-type: none"> - Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Person Job Fit pada - Kompetensi tidak terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan - Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan - Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andromedia
4.	Nimitha Aboobaker, Manoj Edward, Zakkariya K.A, (2019)	<i>Workplace Spirituality, Work Family Conflict, Intention to Stay</i>	<i>Structural equation modeling (SEM)</i>	<p><i>Workplace spirituality</i> memiliki pengaruh yang bervariasi pada <i>work family conflict</i> dan <i>intention to stay</i>. <i>Work family conflict</i> memediasi hubungan antara dua dimensi <i>workplace spirituality</i> (<i>meaningful work & sense of community</i>) dan <i>intention to stay</i>, tetapi tidak memediasi hubungan antara dimensi <i>alignment with organizationa value</i> dan <i>intention to stay</i>.</p>

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil
5.	Abimbola A. Akanni, Dauda B. Kareem, Choja A. Oduaran, (2020)	<i>Emotional Intelligence, Employee Wellbeing, Person Job Fit</i>	<i>Structural equation modeling (SEM)</i>	Persepsi <i>person job fit</i> memprediksi kesejahteraan karyawan (<i>employee wellbeing</i>) dan sebagian memediasi hubungan antara <i>emotional intelligence</i> dan kesejahteraan karyawan (<i>employee wellbeing</i>). Hal ini menunjukkan bahwa <i>emotional intelligence</i> memprediksi kesejahteraan karyawan (<i>employee wellbeing</i>) karena peran parsial dari <i>person job fit</i>
6.	Nimitha Aboobaker (2022)	<i>Workplace Spirituality, Employee Wellbeing</i>	<i>Path Analysis</i>	Tiga indikator <i>workplace spirituality</i> (<i>meaningful work, sense of community, alignment with organizational value</i>) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan

2.7 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh *workplace spirituality* terhadap *intention to stay*.

Penelitian yang dilakukan Aboobaker dkk (2020) dengan menggunakan 3 dimensi *workplace spirituality*. Hasilnya *meaningful work and sense of community* menunjukkan hubungan signifikan positif terhadap *intention to stay*. Penelitian Milliman dkk (2018) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki efek langsung yang signifikan dan positif terhadap *intention to stay*. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : *Workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*

2. **Pengaruh *person job fit* terhadap *intention to stay***

Kesesuaian seseorang dengan suatu pekerjaan menguntungkan individu tersebut karena mereka bekerja dengan kemampuan terbaiknya, dan karyawan tersebut merasa bahagia dan puas karena mereka bekerja di bidang yang mereka inginkan. Hasil penelitian Lukman Surantoro (2020) menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *person job fit* akan meningkatkan *intention to stay* karyawan. Kemudian, penelitian Kaothan (2018) menunjukkan *person job fit* berkorelasi signifikan positif terhadap *intention to stay*. Oleh karena itu hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : *Person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap *intention to stay*

3. **Pengaruh *workplace spirituality* terhadap *employee wellbeing***

Popularitas konsep spiritualitas meningkat secara eksponensial di bidang manajemen sumber daya manusia. Baik akademisi maupun praktisi mencari spiritualitas untuk memecahkan tantangan sumber daya manusia modern. Spiritualitas di tempat kerja adalah tentang pencarian makna atau tujuan yang lebih tinggi, keterhubungan dan transendensi. Penelitian Garg (2017) menetapkan bahwa spiritualitas tempat kerja (*workplace spirituality*) sebagai kondisi perlu untuk kesejahteraan karyawan (*employee wellbeing*). Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik tidak mungkin mencapai komitmen karyawan, kepuasan kerja dan kepuasan *worklife balance* tanpa melembagakan spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*). Kemudian, penelitian Nimitha Aboobaker (2022) menjelaskan bahwa tiga indikator *workplace spirituality* (*meaningful work, sense of community, alignment with organizational value*) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3 : *Workplace spirituality* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee wellbeing*

4. **Pengaruh *person job fit* terhadap *employee wellbeing***

Penelitian Akanni dkk (2020) menunjukkan bahwa persepsi *person job fit* memprediksi kesejahteraan karyawan (*employee wellbeing*) dan sebagian memediasi hubungan antara *emotional intelligence* dan kesejahteraan karyawan (*employee wellbeing*). Hal ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memprediksi kesejahteraan karyawan (*employee wellbeing*) karena peran parsial dari *person job fit*. Hubungan antara *person job fit* dan kesejahteraan telah banyak dibuktikan. Penelitian Choi dkk, (2017) menjelaskan bahwa *Person job fit* sering dikaitkan dengan *employee wellbeing* karena terdapat tiga alasan. Pertama yaitu persepsi. Persepsi membuat karyawan lebih bahagia dengan pekerjaannya. Kedua, ketika karyawan memandang ada kecocokan antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan, karyawan akan mengalami lebih sedikit stres dan kelelahan dan tidak khawatir. Ketiga, evaluasi diri karyawan yang positif terhadap kemampuan mereka, berfungsi sebagai sumber daya pribadi. Sumber daya ini penting, karena dapat mendukung proses perkembangan, pertumbuhan

pribadi dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H4 : *Person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee wellbeing*

5. Pengaruh *employee wellbeing* terhadap *intention to stay*

The Broaden and Build theory Fredrickson (2013) mengemukakan bahwa emosi positif memperluas pemikiran dan tindakan sesaat seseorang (efek perluasan), yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan sumber daya pribadi dan sosial, yang tercermin melalui peningkatan hasil seperti kepuasan kerja dan penurunan niat berpindah (*the build effect*) Fredrickson (2013). Pengalaman emosi positif memperluas susunan yang dapat diperoleh dari pemikiran dan tindakan potensial yang datang dengan mudah muncul pada pemikiran individu dan memiliki efek yang bertahan lama pada sikap dan hasil kerja karyawan seperti niat berpindah yang lebih rendah, kinerja dan produktivitas organisasi yang lebih tinggi. Peran sumber daya ekonomi, sosial dan emosional sebagai prediktor niat karyawan untuk meninggalkan atau tinggal dengan organisasi telah dilaporkan dalam banyak penelitian. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti menganggap terdapat hubungan antara kesejahteraan di tempat kerja dan niat untuk tinggal (*intention to stay*), karena kesejahteraan di tempat kerja mencerminkan sumber daya emosional seseorang. Penelitian Aboobaker dkk (2019) menjelaskan bahwa Hubungan antara kesejahteraan di tempat kerja niat untuk tetap bervariasi di antara kedua kelompok. Hubungan yang lebih kuat antara rasa kebersamaan dan kesejahteraan diantara kelompok ini dapat dikaitkan dengan peningkatan sosialisasi yang dialami oleh mereka ditempat kerja yang mungkin menjadi faktor pendorong yang mengarah pada kesejahteraan yang lebih tinggi. Oleh karena itu hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H5 : *Employee wellbeing* berpengaruh signifikan positif terhadap *intention to stay*

6. Pengaruh *workplace spirituality* terhadap *intention to stay* melalui *employee wellbeing*

Workplace spirituality terdiri dari 3 dimensi, yaitu *meaningful work*, *sense of community*, *alignment with organizational value*. Penelitian Aboobaker dkk (2019) menunjukkan *employee wellbeing* memediasi hubungan indikator *workplace spirituality* yaitu *meaningful work*, *sense of community* terhadap *intention to stay*, tetapi tidak berperan dalam memediasi hubungan antara indikator *workplace spirituality* yaitu *alignment with organizational value* terhadap *intention to stay*. Oleh karena itu hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H6 : *Employee wellbeing* memediasi hubungan antara *workplace spirituality* terhadap *intention to stay*

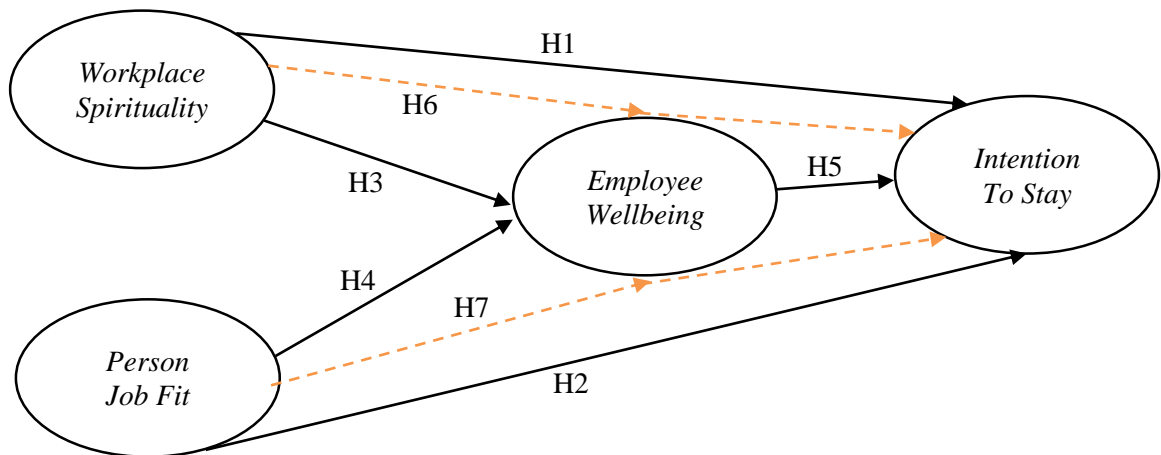
7. Pengaruh *person job fit* terhadap *intention to stay* melalui *employee wellbeing*

Job Fit mengandung arti kesesuaian tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan (Jaya dkk, 2019). Ketika terdapat kesesuaian antara karakteristik

tugas atau pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan pegawai terhadap pekerjaannya, yaitu pegawai akan lebih komitmen terhadap pekerjaannya.. Dengan kata lain, seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, atau ketika keyakinan dan nilai-nilainya berhubungan dengan nilai-nilai dan keyakinan organisasinya, ia cenderung tidak akan mengundurkan diri. Kesesuaian antara keterampilan, kemampuan dan keinginan individu karyawan, dan yang dituntut oleh pekerjaan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penelitian Choi dkk (2017) menyatakan bahwa kecocokan atau kesesuaian seseorang dengan pekerjaan (*person job fit*) secara signifikan memprediksi tingkat kesejahteraan karyawan (*employee wellbeing*). Oleh karena itu hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H7 : *Employee wellbeing* memediasi hubungan antara *person job fit* terhadap *intention to stay*

2.8 Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

2.9 Definisi Konsep

a. *Workplace Spirituality*

Menurut Ramadhani dkk (2020) *workplace spirituality* pemanfaatan, penumbuhan, dan pengembangan nilai- nilai ditempat kerja sehingga hal ini dapat memunculkan nilai spiritual bagi orang-orang yang ada di organisasi.

b. *Person Job Fit*

Nurjati dkk (2020) menjelaskan *person job fit* adalah kesesuaian karakteristik individu (termasuk keterampilan dan kebutuhan atau keinginan) dengan karakteristik pekerjaan tertentu dan orang-orang dari pekerjaan itu atau tugas yang dilakukan dalam pekerjaan itu.

c. *Intention to Stay*

Lukman Surantoro (2020) menjelaskan bahwa *Intention to stay* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat pekerja untuk secara sukarela tetap berada di tempat kerja pilihan mereka sendiri.

d. *Employee Wellbeing*

Sabil (2021) menjelaskan bahwa *employee wellbeing* dapat dikatakan sebagai keseimbangan antara pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan

kompensasi yang mereka terima

2.10 Definisi Operasional

Menurut Syahza (2021) adalah definisi berdasarkan sifat-sifat tertentu dari hal-hal yang dapat diamati (dapat diamati). Konsep yang dapat diamati atau diamati penting karena yang dapat diamati memungkinkan non peneliti untuk melakukan hal serupa dan apa yang dilakukan peneliti bisa diuji kembali oleh orang lain. Adapun operasionalisasi variabel pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala
1.	<i>Workplace Spirituality</i>	- <i>Meaningful Work</i> - <i>Sense of Community</i> - <i>Alignment with Organizational Value</i> Sumber : Milliman dkk (2003)	Skala Likert 1 – 5
2.	<i>Person Job Fit</i>	- Kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan - Kecocokan antara pekerjaan dengan pengetahuan - Kepuasan pribadi dengan pekerjaan - Keinginan dari individu cocok dengan karakteristik pekerjaan Sumber : Lutfiyah, dkk (2020)	Skala Likert 1 – 5
3.	<i>Intention to Stay</i>	- <i>Thinking to stay</i> - <i>Thinking this job</i> Sumber : Budi Santoso & Yuliantika (2022)	Skala Likert 1 – 5
4.	<i>Employee Wellbeing</i>	- Jumlah pendapatan - Pendidikan yang semakin tinggi dan berkualitas - Kualitas kesehatan yang semakin baik Sumber : Lestari, dkk (2020)	Skala Likert 1 – 5

BAB 3

Metode Penelitian

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan – hubungannya (Hardani Ustiawaty, 2017). Pada penelitian ini terdapat 4 variabel, yaitu *workplace spirituality*, *person job fit*, *employee wellbeing* dan *intention to stay*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *workplace spirituality*, *person job fit* terhadap *intention to stay* dengan *employee wellbeing* sebagai variabel mediasi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Margono (dalam Hardani. Ustiawaty, 2017) Populasi adalah seluruh subjek penelitian yang terdiri dari orang, benda, hewan, tumbuhan, gejala, hasil tes, atau kejadian sebagai sumber data dengan ciri khusus dalam penelitian. Populasi dalam penelitian adalah karyawan Kantor Pos Banjar yang berjumlah 62 orang.

3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau *total sampling*. *Sampling jenuh* dilakukan jika anggota populasi terlalu sedikit, oleh sebab itu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sahir, 2022).

3.3 Sumber Data

Sumber data menurut Hardani Ustiawaty (2017) dikelompokkan dalam dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer dalam suatu penelitian diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angket, observasi, wawancara dan lain-lain.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, kantor yang berupa laporan, profil, buku pedoman, atau pustaka.

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer pada penelitian ini menggunakan angket atau kuisioner dalam bentuk *google form* yang dibagikan kepada para karyawan Kantor Pos Banjar.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahap awal atau utama dari sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner melalui *google form* yang berisi sejumlah pertanyaan yang akan di jawab oleh responden.

3.5 Teknik Pengukuran Data

Pada penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukuran. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Kuisioner yang

digunakan tersusun dari dua bagian. Bagian pertama merupakan identitas dan petunjuk pengisian kuisioner. Bagian kedua berisi pertanyaan dan pilihan jawaban. Jawaban pada kuisioner ini terdapat 5 macam pilihan. Format jawaban dalam kuisioner adalah :

Tabel 3.1 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2017:94)

3.6 Teknik Analisis Data

Partial Least Square (PLS) yaitu salah satu teknik analisis data yang ampuh karena tidak mengasumsikan bahwa data harus diukur pada skala perhitungan tertentu dan jumlah responden atau sampel sedikit. Tujuan *Partial Least Square (PLS)* adalah untuk membantu peneliti memperoleh nilai variabel laten guna keperluan prediksi. Langkah atau tahapan-tahapan teknik metode *Partial Least Square* dilakukan dalam riset ini yaitu dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Measurement (Outer Model)

Menguji Convergent Validity : outer Loading/Loading Factor dan Average Variance Extracted (AVE). Jika nilai outer loading lebih dari 0,7, maka memenuhi kriteria convergent validity, namun jika nilai di construct validity and reliability sudah berwarna hijau, nilai outer loading lebih dari 0,5 bisa ditoleransi, dan memenuhi kriteria outer loading (Duryadi, 2021).

2. Uji Struktur (Inner Model)

analisa inner model/analisa struktural model dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi : koefisien determinasi (R^2), Goodness of Fit Index (GoF). (Hussein, 2015)

3. Pengujian Hipotesis

Secara umum metode *explanatory research* adalah pendekatan metode yang menggunakan PLS. Hal ini disebabkan pada metode ini terdapat pengujian Hipotesa. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai P Value $< 0,05$. (Hussein, 2015)