

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pendahuluan

Pada bab ini, tinjauan pustaka yang akan dijelaskan adalah teori - teori yang melatar belakangi penelitian. Teori-teori yang dibahas pada bab ini antara lain teori *intention to stay* atau niat untuk menetap di suatu organisasi beserta faktor-faktor pendukungnya lalu dilanjutkan dengan membahas spiritualitas kerja (*work spirituality*) dan dimensinya serta yang terakhir akan membahas hipotesis penelitian.

2.2 Niat Untuk Tinggal (Intention to Stay)

2.2.1 Definisi Niat Untuk Tinggal

Niat untuk tinggal mengacu pada kemauan karyawan yang sadar dan disengaja untuk tinggal dengan organisasi, serta kemungkinan dia tinggal di pekerjaannya saat ini (Tett dan Meyer, 1993; (Nimitha & Manoj, 2017). Biaya pergantian karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas layanan dan citra perusahaan (Zhou dan Volkwein, 2004; (Nimitha & Manoj, 2017). Dengan banyaknya peluang karir yang disajikan, penting bagi perusahaan untuk mengetahui mengapa karyawan tetap berada di organisasi mereka. Govaerts dkk. (2011) dalam Aboobaker, Nimitha & Edward, Dr.Manoj (2017) mencatat bahwa strategi retensi yang tepat didasarkan pada pemahaman tentang pengaruh karyawan yang berhenti atau tinggal, dan hasilnya adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada retensi karyawan yang berbakat. (Nimitha & Manoj, 2017)

Sangat penting bagi organisasi mana pun untuk mengambil langkah proaktif untuk memengaruhi niat karyawan untuk tetap tinggal, seperti dikutip dalam Milliman, Gatling, & Jungsun, (2018) niat untuk tinggal didefinisikan sebagai keinginan sadar dan disengaja dari seseorang untuk tetap bersama perusahaan baik saat ini maupun dalam jangka panjang (Milliman et al., 2018; Steil et al., 2020). Ada literatur yang menyebutkan bahwa niat untuk tinggal dianggap kebalikan dari niat untuk pergi (Milliman

et al., 2018), tetapi ada juga literatur lain yang menjelaskan bahwa tidak demikian (Steil et al., 2020). Sebuah meta-analisis telah menemukan bahwa niat perilaku, baik niat untuk tinggal atau niat untuk pergi merupakan prediktor yang signifikan dari pergantian karyawan (Steil et al., 2020)

2.2.2 Faktor Niat Untuk Tinggal

Organisasi tidak menginginkan tingkat perputaran yang tinggi karena membebankan biaya tambahan untuk perekrutan berulang, mempekerjakan dan kemudian melatih kembali karyawan baru, sementara sumber daya yang terbatas dan berharga dapat dihabiskan di tempat lain oleh organisasi. Kebutuhan untuk membangun pengetahuan, keterampilan, dan hubungan baru untuk karyawan baru juga dapat menghambat operasi internal organisasi dan interaksi dengan klien. Oleh karena itu, untuk meningkatkan minat karyawan untuk tetap tinggal, penting bagi organisasi untuk lebih memahami berbagai kebutuhan karyawannya dan menciptakan sumber daya manusia yang efektif. (Eketu & Ogbu, 2015)

Niat untuk tinggal didasarkan pada teori pertukaran sosial. Teori pertukaran sosial dikembangkan oleh Thibaut dan Kelley (1959) yang dikutip dalam Eketu, Continue & Edeh, Friday (2015). Teori tersebut menjelaskan alasan mengapa individu memiliki hubungan pribadi dengan orang lain. Teori tersebut juga menentukan waktu yang tepat ketika hubungan dimulai dan berakhir yang juga menekankan pada hubungan pribadi, biaya dan manfaatnya (Eketu & Ogbu, 2015).

Mossholder, Settoon dan Henagan (2005) dalam Eketu, Continue & Edeh, Friday (2015) menjelaskan pada teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa individu yang merasa telah menerima manfaat dari orang lain nantinya akan merasakan kewajiban dan kemudian memberikan kompensasi melalui usaha dan loyalitas. Upaya dan kesetiaan biasanya dapat dilihat dari komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka dan niat yang kuat untuk tetap bersama perusahaan (Noraani et al 2010; Eketu & Ogbu, 2015). Loyalitas karyawan jelas sesuai dengan kerangka teori

pertukaran sosial karena berfokus pada perilaku masyarakat dimana karyawan berhenti mencari pekerjaan baru di tempat lain karena mereka merasa berkewajiban untuk tinggal dan membayar organisasi untuk dukungan yang telah mereka terima namun, Ans et al., (2003) yang dikutip dari Eketu, Continue & Edeh, Friday (2015) menemukan karyawan yang tinggal dalam keputusan telah menemukan beberapa efek positif pada konten pekerjaan, suasana sosial, keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan karir. Janet (2004) dalam tesis PhD-nya untuk retensi karyawan inti UKM di Australia, berpendapat bahwa retensi karyawan inti lebih tinggi jika mereka mendapatkan komitmen manusia yang tinggi: dengan praktik sumber daya manusia dan faktor organisasi seperti kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu, bonus atau insentif, penghargaan, pelatihan dan pengembangan karir, pekerjaan yang menantang dan peluang serta komitmen organisasi seperti kepemimpinan, kerja tim, budaya dan kebijakan organisasi, serta lingkungan kerja (Eketu & Ogbu, 2015).

Prateek et al., (2011) dalam (Eketu & Ogbu, 2015) mengatakan komitmen organisasi (kepemilikan, loyalitas, keterikatan), kemajuan karir (kebutuhan karir, jalur karir, perencanaan dan manajemen karir), kualitas kehidupan kerja (kompensasi yang adil, kondisi kerja, keterlibatan kerja) memiliki beberapa pengaruh langsung dan independen terhadap komitmen organisasi dan niat untuk tinggal karyawan. Bhavna dan Swati (2012) dalam (Eketu & Ogbu, 2015) meneliti tentang kualitas hubungan kerja, kepemimpinan di tempat kerja, memiliki pendapat, nilai yang jelas, rasa aman, lingkungan yang membangun, rekrutmen, gaji dan kondisi, mendapatkan umpan balik, otonomi dan keunikan, rasa kepemilikan dan identitas, semangat dan belajar, bersenang-senang, koneksi komunitas merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan niat untuk bertahan karyawan inti dalam organisasi (Eketu & Ogbu, 2015).

2.3 Spiritualitas Kerja (work spirituality)

2.3.1 Definisi Spiritualitas Kerja

Spiritualitas tempat kerja menguraikan tentang tujuan hidup seseorang, kualitas hubungan dengan rekan kerja dan orang lain yang terkait dengan tempat kerja, keselarasan dengan keyakinan pribadi seseorang dan nilai-nilai organisasi kerja (Iqbal et al., 2021). Spiritualitas tempat kerja mengakui bahwa individu memiliki jati diri yang tumbuh dengan adanya pekerjaan yang bermakna dalam konteks komunitas (Ashmos dan Duchon, 2000; Hassan dkk., 2016). Saat ini, manajemen sumber daya manusia menghadapi tantangan untuk menciptakan tempat kerja dimana karyawan berkomitmen tidak hanya untuk organisasi mereka tetapi juga masyarakat dan pada umumnya organisasi berusaha membuat lingkungan tempat kerja yang positif salah satu caranya adalah dengan memperkenalkan spiritualitas di tempat kerja (Crawford et al., 2008; Hassan dkk., 2016).

Spiritualitas tempat kerja adalah konstruksi yang kompleks dan beragam, Neal dan Bennett (2000) dalam Rathee & Rajain (2020) telah menyelidiki spiritualitas tempat kerja pada tiga tingkatan yaitu individu, kelompok, dan organisasi. Tiga inti dimensi spiritualitas tempat kerja adalah pekerjaan yang bermakna (tingkat individu), rasa kebersamaan (tingkat kelompok) dan berada dalam keselarasan dengan nilai-nilai organisasi (tingkat organisasi). Spiritualitas tempat kerja menanamkan praktik interkoneksi masa lalu dan rasa saling percaya diantara kedua individu, yang merupakan bagian dari proses kerja lalu melahirkan bentuk kerja sama dan mengarah pada budaya organisasi secara menyeluruh yang digerakkan oleh motivasi, dicontohkan dengan respon positif, kesepakatan bersama dan keselarasan diantara individu akibatnya, semangat kinerja individu akan membantu keunggulan organisasi sebagai sesuatu yang utuh (Rathee & Rajain, 2020). Dengan mengacu pada perspektif organisasi, spiritualitas tempat kerja dapat dijelaskan sebagai kerangka budaya dan nilai-nilai organisasi yang didasari pengalaman transendensi atau upaya mengarahkan

tujuan hidup agar karyawan bisa hidup secara bermakna dengan melalui proses kerja, proses terhubung bersama orang lain dengan cara memberikan perasaan yang penuh dengan kegembiraan (Rathee & Rajain, 2020).

Dalam istilah luasnya, dapat didefinisikan sebagai sebuah ukuran keinginan pekerja untuk menghadapi tekanan dan turbulensi kehidupan organisasi modern sambil meningkatkan kesejahteraan dan kinerja organisasi mereka (Purnamasari et al., 2020).

Konsep spiritualitas di tempat kerja telah menjadi fokus banyak peneliti selama lebih dari satu dekade. Mitroff dan Denton (1999) dalam Granado, T. B (2018) melakukan penelitian empiris skala besar pertama tentang konsep spiritualitas dan agama di tempat kerja. Hasil penelitian ini menetapkan bahwa sebagian besar perusahaan mengalami kekurangan spiritualitas dalam organisasi mereka. Mitroff dan Denton juga merekomendasikan praktik yang dapat diterapkan di dalam perusahaan untuk meningkatkan kesadaran spiritual. Praktik yang disarankan untuk mendorong spiritualitas tanpa menyinggung siapa pun atau menciptakan konflik, perselisihan, dan perpecahan diantara karyawan berdasarkan kepercayaan dan nilai-nilai mereka. Awalnya, peneliti menemukan berbagai tantangan dan kekhawatiran, serta manfaat untuk memperkenalkan spiritualitas di tempat kerja hingga Mitroff dan Denton melakukan penelitian spiritualitas di tempat kerja dengan memisahkan spiritualitas dari agama karena spiritualitas di lingkungan kerja berbeda dengan ajaran agama tertentu (Granado, 2018).

Studi dari Ashmos dan Duchon (2000) dalam Houghton, Neck and Krishnakumar (2016), terdapat tiga dimensi spiritualitas tempat kerja yang menjadi landasan bersama dan diterima secara luas oleh para ilmuwan. Tiga dimensi tersebut diadaptasi dari Milliman et al., (2003) yaitu pekerjaan yang bermakna, rasa dalam komunitas, dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi. Dalam proses survei penelitian spiritualitas di tempat kerja, ditemukan bahwa spiritualitas dan pengaruhnya terhadap niat karyawan untuk tinggal merupakan topik utama evaluasi karena komitmen karyawan

untuk tetap berada di organisasi merupakan tujuan penting bagi sebagian besar organisasi. Semakin seorang karyawan berkomitmen terhadap pekerjaannya, maka ia akan semakin mendedikasikan usahanya untuk berprestasi, sehingga meningkatkan pencapaian organisasi secara keseluruhan (Granado, 2018).

Pada akhirnya, spiritualitas tempat kerja adalah tentang motivasi, kebenaran, dan kemauan individu atau karyawan untuk menjadi bagian dari aktivitas yang memberi makna lebih besar bagi kehidupan mereka (Milliman et al., 2003; Djafri & Noordin, 2017). Pengalaman spiritualitas di tempat kerja akan membantu individu atau karyawan untuk mengembangkan potensi diri mereka di tempat kerja (Houghton et al., 2016). Oleh karena itu, pentingnya spiritualitas tempat kerja yang diharapkan dapat meningkatkan manfaat bagi organisasi seperti niat untuk tinggal karyawan di perusahaan.

2.3.2 Dimensi Spiritualitas Kerja

1. Pekerjaan yang Bermakna (*meaningful work*)

Aspek mendasar dari spiritualitas di tempat kerja melibatkan rasa yang bermakna dan tujuan yang mendalam dalam pekerjaan seseorang. Dimensi spiritualitas tempat kerja ini mewakili bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan sehari-hari mereka ditingkat individu. Ekspresi spiritualitas di tempat kerja melibatkan bahwa setiap orang memiliki motivasi batinnya sendiri dari kebenaran dan keinginan untuk terlibat dalam kegiatan yang memberi makna lebih besar pada kehidupannya dan kehidupan orang lain (Ashmos dan Duchon, 2000; Lianto, 2023).

Tujuan mencari hal menarik dari pekerjaan bukanlah ide yang baru namun, pandangan spiritualitas pada pekerjaan tidak hanya dimaksudkan untuk menjadi menarik atau menantang, tetapi tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan yang lebih dalam, menjalani impian seseorang, mengekspresikan kebutuhan hidup batin seseorang dengan mencari

pekerjaan yang bermakna, dan berkontribusi kepada orang lain (Ashmos dan Duchon, 2000; Lianto, 2023). Demikian pula, Moore (1992) yang dibahas dalam Lianto (2023) mengamati bahwa pekerjaan adalah panggilan dan panggilan sebagai cara untuk menciptakan jumlah besar dan identitas di tempat kerja. Komponen spiritualitas di tempat kerja mencakup gagasan bahwa orang mencari makna dalam pekerjaan mereka dan pekerjaan yang bermakna merupakan pekerjaan yang menimbulkan rasa senang, mengaitkan pekerja dengan kebaikan yang lebih besar dan apa yang dianggap penting oleh karyawan dalam hidup. Ini bukan hal baru karena, Etzioni (1995) dalam Lianto (2023) menyatakan bahwa kerja jauh lebih berarti bagi beberapa orang daripada imbalan materi yang diperoleh dari kerja mereka. Hackman & Oldham (1980) yang dibahas juga dalam Lianto (2023) berpendapat bahwa pekerjaan yang bermakna adalah salah satu fitur kunci dari lingkungan kerja yang produktif karena kurangnya makna dan tujuan kerja memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan karena mengarah pada keterasingan diri dan peningkatan frustrasi (Naylor et al., 1996; Lianto, 2023).

Menurut Frankl, pekerjaan yang bermakna dikaitkan dengan tujuan dan alasan hidup, keduanya dengan panggilan. Pekerjaan yang bermakna memiliki korelasi negatif dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan dan organisasi. Salah satu komponen utama kesejahteraan psikologis adalah tujuan hidup. Orang dapat memahami tujuan hidup mereka dengan cara yang berbeda, seperti proyek yang akan dilakukan, yaitu tujuan yang ingin dicapai. Mereka mungkin juga melihatnya sebagai alasan untuk bangun di pagi hari. Itu bisa menjadi sesuatu yang memberi makna dan signifikansi bagi keberadaan mereka. Bagaimanapun, tujuan hidup memiliki komponen subyektif yang tidak terlihat oleh pandangan peneliti. Namun, ada strategi untuk mendekatinya jika pekerjaan itu selaras dengan tujuan hidup orang, orang akan ingin terus bekerja di organisasi itu. Jika pekerjaan sesuai dengan tujuan hidup pekerja, kemungkinan besar mereka dapat

menggunakan kekuatan dan keterampilan mereka selama beberapa jam setiap hari (Charles-Leija et al., 2023)

2. Rasa dalam Komunitas (*sense of community*)

Dimensi penting lainnya dari spiritualitas di tempat kerja adalah kebutuhan manusia untuk tetap berhubungan dengan manusia lain dalam masyarakat. Komunitas mencakup pengertian berbagi, kewajiban bersama, dan komitmen yang menghubungkan orang serta tempat kerja spiritual dipandang sebagai tempat berbagi kehidupan (Lianto, 2023).

Dalam perbedaan, rasa dalam komunitas menyajikan kerangka kerja dan bahasa umum yang membantu karyawan untuk memperluas pemahaman dan pengetahuan mereka tentang pendekatan yang memastikan pertumbuhan dan kemajuan baik sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok atau komunitas (Peterson et al., 2008; Iqbal dkk., 2021)). Rasa kebersamaan sebagai salah satu dimensi spiritualitas tempat kerja berkaitan dengan perilaku interaksi kelompok manusia dan lebih khusus interaksi yang terjadi antara karyawan dan rekan kerja lainnya dalam sebuah organisasi. Rasa komunitas individu didasarkan pada keyakinan bahwa orang-orang terhubung satu sama lain dan ada semacam hubungan antara bagian dalam diri dari satu individu dengan individu lain. Jenis spiritualitas atau rasa komunitas seperti itu melibatkan mental, emosional dan spiritual karyawan sebagai kelompok dalam suatu organisasi (Neal & Bennet, 2000; Iqbal dkk., 2021).

Menurut Ashmos & Duchon (2000) dalam Lianto (2023), Model Manajemen ilmiah dan birokrasi mengusulkan adanya spesialisasi di tempat kerja yang mengarah pada isolasi dan pengasingan di antara para pekerja namun di zaman ini, tempat kerja sudah banyak dilihat sebagai sebuah komunitas. Pfeffer juga mencatat bahwa dimensi penting yang dianggap orang berharga di tempat kerja adalah kemampuan untuk merasakan diri sendiri sebagai bagian dari komunitas yang lebih besar atau tetap terhubung satu sama lain. Dalam konteks gaya kepemimpinan, Fry (2003) yang

dibahas dalam Lianto (2023) mengembangkan gagasan ini menjadi teori kepemimpinan spiritual. Penting untuk disadari bahwa kepemilikan, misalnya menjadi bagian dari komunitas, kini dapat dilihat sebagai bagian wajib dari lingkungan kerja yang ramah spiritual dan merasa diri sendiri sebagai bagian dari komunitas penting dalam pertumbuhan spiritual. Vaill menekankan aspek kebersamaan (persekutuan) yang dapat membantu baik pemimpin maupun pengikut mengatasi kesepian, kekecewaan, dan luka dalam organisasi modern dan memutuskan bahwa kondisi tersebut tidak boleh merusak semangat organisasi dan orang-orang yang berada di dalamnya. Selain itu, ketika seorang individu merasa menjadi bagian dari komunitas kerja dan mengidentifikasi diri dengan tujuan kelompok tersebut, maka akan diikuti dengan peningkatan pencapaian tujuan. Seorang pemimpin adalah orang yang memahami kebutuhan spiritual dasar para pengikutnya. Oleh karena itu, pemimpin harus menjadi bagian dari komunitas dan berhasil menciptakan komunitas kerja tersebut (Lianto, 2023).

3. Keselarasan dengan nilai organisasi (*alignment with organization values*)

Dimensi spiritualitas lain adalah penyelarasan nilai-nilai yang terjadi saat individu merasakan korelasi atau keselarasan yang kuat antara nilai personel mereka, nilai organisasi, misi dan tujuan (Mitroff & Denton, 2012; Aboobaker, 2017)). Konseptualisasi pusat pekerja yang memiliki keterlibatan organisasi yang intuitif berkisar pada pengetahuan dan kewaspadaan mereka untuk menyelaraskan nilai-nilai personal mereka dengan budaya organisasi demi mencapai tujuan dan sasaran organisasi ketika, organisasi dapat mengembangkan budaya yang secara efektif menyelaraskan nilai-nilai individu dan organisasi maka akan mengarah ke pengembangan sikap kerja yang positif, kepuasan kerja dan menghasilkan tingkat yang lebih tinggi komitmen organisasi (O'Reilly et al., 1991; Nimitha & Manoj, 2017). Penyelarasan yang efektif hanya dapat terjadi jika

karyawan percaya bahwa organisasi mereka memiliki nilai yang tepat bagi kesejahteraan karyawan dan masyarakat (Ashmos & Duchon, 2000; Nimitha & Manoj, 2017).

Karyawan juga lebih antusias untuk bekerja di organisasi yang memiliki tingkat etika yang lebih tinggi dan berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan, pelanggan, masyarakat dan tidak semata-mata berfokus pada menghasilkan keuntungan (Hawley, 1993; Nimitha & Manoj, 2017). Keselarasan dengan nilai-nilai organisasi juga menjadi suatu hal yang didambakan karyawan untuk bekerja di suatu organisasi yang tujuannya bukan hanya memaksimalkan kekayaan, tetapi juga berusaha untuk memiliki rasa integritas yang tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih besar untuk kesejahteraan karyawan, pelanggan, dan masyarakat, daripada perusahaan pada umumnya (Miliman et al., 2003; Nimitha & Manoj, 2017).

2.4 Pengembangan Hipotesis

Penelitian yang dilakukan oleh (Charles-Leija et al., 2023) didasarkan pada kerangka teori kesejahteraan subjektif yaitu, memahami individu sebagai penilai terbaik dari kesejahteraan dan berfokus pada kepuasan kerja dari 937 orang profesional di Meksiko. Studi menganggap kebahagiaan di tempat kerja sebagai evaluasi subjektif dari lingkungan kerja. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa pekerja yang bahagia lebih pragmatis, ketidakhadiran lebih sedikit, lebih kooperatif, ramah, dan lebih bersedia membantu orang lain. Karyawan yang juga merasa bahwa pekerjaan berarti bagi mereka memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi. Dengan demikian, menemukan makna dalam bekerja dapat mengarahkan individu untuk mengabdikan diri pada aktivitasnya dengan lebih semangat, berdedikasi dan sepenuhnya terlibat dalam tugas yang mereka lakukan.

Korelasi positif telah diidentifikasi antara pekerjaan yang bermakna dan kepuasan dengan kondisi kerja, kepuasan kesehatan, keterlibatan kerja,

dan antusiasme kerja, dan korelasi negatif dengan stres kerja. Secara empiris, otonomi, kompetensi, dan hubungan hampir lima kali lebih penting untuk makna pekerjaan daripada kompensasi, tunjangan, kemajuan karir, keamanan kerja, dan jam kerja. Di tingkat internasional, penelitian telah dilakukan terutama di bidang psikologi; studi ini berusaha untuk menyoroti relevansi subjek untuk ilmu ekonomi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi seberapa besar kontribusi pekerjaan yang bermakna terhadap kebahagiaan kerja para pekerja, serta niat berpindah mereka. Teori ekonomi tradisional akan menyatakan bahwa seorang pekerja akan berusaha berganti pekerjaan untuk meningkatkan gaji mereka. Namun, beberapa penelitian menemukan bahwa ini bukan satu-satunya alasan seseorang mencari peluang kerja baru. Turnover intention dapat muncul dari fakta bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak berkontribusi pada tujuan hidup pekerja, adanya hubungan yang buruk dengan rekan kerja, pekerjaan yang membosankan, atau tidak mewakili tantangan yang sesuai bagi pekerja. Dalam studi sebelumnya, pekerjaan yang bermakna telah diidentifikasi memiliki efek mediasi yang negatif antara kondisi kerja dan niat berpindah (Charles-Leija et al., 2023). Maka dari itu, hipotesisnya adalah :

H1 : Pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*) berpengaruh positif terhadap niat untuk tinggal pada karyawan toko di PT Indomarco Prismatama cabang Yogyakarta.

Sharma dan Hussain (2012) dalam (Milliman et al., 2018) melakukan studi empiris pertama tentang hubungan keterlibatan dengan spiritualitas tempat kerja yang dioperasionalkan oleh tiga dimensi yang melibatkan pekerjaan yang bermakna, komunitas, dan penyelarasan nilai-nilai organisasi. Sebagaimana dicatat dalam tinjauan literatur Benefiel et al. (2014), dua atau lebih dari dimensi ini telah diperiksa dalam sejumlah studi spiritualitas di tempat kerja, termasuk di sektor pelayanan seperti perhotelan dan hasil dari penelitian tersebut ditemukan hubungan yang positif antara gabungan dari tiga dimensi spiritualitas tempat kerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diperoleh adalah:

H2 : Rasa dalam komunitas (*sense of community*) berpengaruh positif terhadap niat untuk tinggal pada karyawan toko di PT Indomarco Prismaatama cabang Yogyakarta.

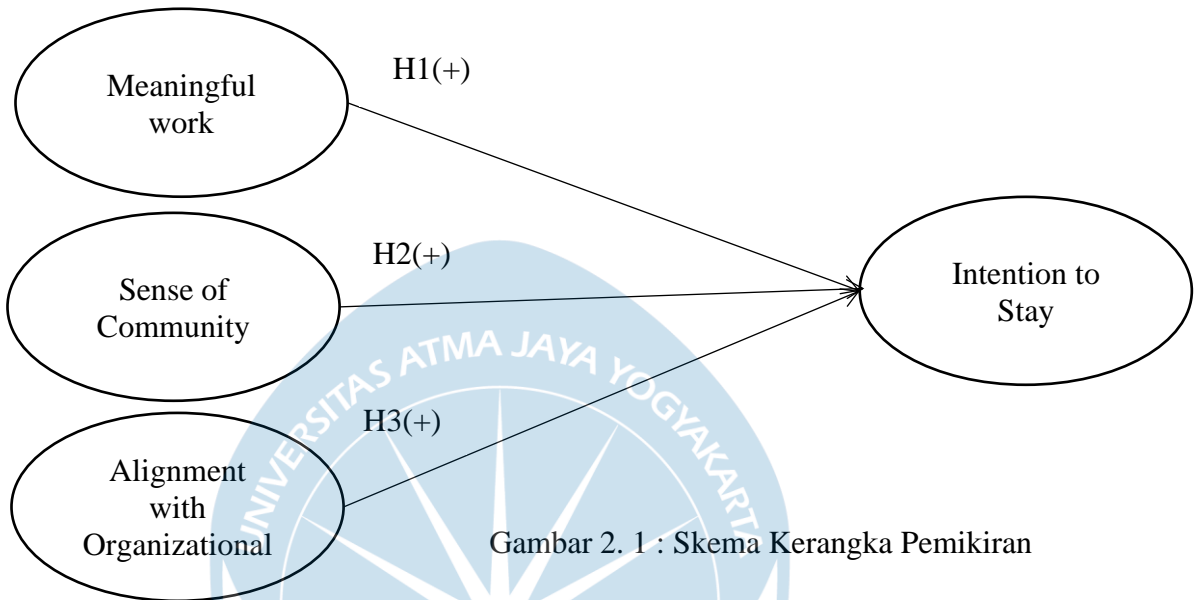
Studi yang dilakukan oleh Mat Desa dan Koh Pin Pin (2011) dalam (Djafri & Noordin, 2017) meneliti dampak spiritualitas tempat kerja terhadap komitmen afektif. Studi tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki rasa senang dan gembira dalam bekerja secara alami akan menjadi afektif dan berkomitmen terhadap organisasi. Selain itu, penulis menyarankan agar organisasi dan pemberi kerja harus memberi perhatian ekstra pada perasaan spiritual karyawan mereka dan mendorong mereka untuk terlibat dalam aktivitas perusahaan seperti tanggung jawab sosial perusahaan dan proyek hijau yang akan meningkatkan dan mengembangkan kehidupan batin dan rasa kebersamaan mereka. Kazemipour dan Mohd Amin (2012) dalam (Djafri & Noordin, 2017) menyurvei 305 perawat untuk menguji hubungannya antara spiritualitas tempat kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan komitmen afektif. Studi tersebut menemukan bahwa perawat yang memiliki spiritualitas di tempat kerjanya cenderung melakukan lebih banyak tindakan OCB dan merasakan keterikatan emosional yang lebih besar dengan organisasi mereka.

Pawar (2009) menyelidiki pengaruh spiritualitas tempat kerja dan spiritualitas individu pada tiga sikap kerja, yaitu kepuasan kerja, komitmen kerja dan keterlibatan kerja. Temuannya menunjukkan korelasi positif yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan tiga sikap kerja, sedangkan hubungan yang tidak signifikan ditemukan antara spiritualitas individu dan sikap kerja (Djafri & Noordin, 2017). Maka, dapat disimpulkan hipotesis yang ketiga adalah :

H3 : Keselarasan dengan nilai organisasi (*alignment with organizational values*) berpengaruh positif terhadap niat untuk tinggal pada karyawan toko di PT Indomarco Prismaatama cabang Yogyakarta.

2.5 Kerangka Penelitian

Berikut di bawah ini merupakan gambar dari kerangka pemikiran pada penelitian ini :



Gambar 2. 1 : Skema Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari 3 variabel yang meliputi *meaningful work* (H1), *sense of community* (H2), *alignment with organizational values* (H3) dan variabel terikatnya adalah niat untuk tinggal (*intention to stay*)