

## Studi Kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan JNE Kota Bandung

Muhammad Farhan Farisan\*, Ali Mubarak

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*Farhanfrsn3006@gmail.com, Mubarakpsi@gmail.com

**Abstract.** Satisfactory work is a reflection of employees with high spirituality, while employees with low spirituality tend to judge themselves into several work problems such as high turnover and low morale (Petchawangan & Duchon, 2009). In the era of globalization, turnover is a problem that constantly occurs in companies, staff turnover is a serious problem in the field of human resource management. It is costly for an organization because it goes through processes such as termination, advertising, hiring, selection, and recruitment (Abaasi & Hollman, 2008). This study aims to determine the study of the contribution of Workplace Spirituality to the Turnover Intention of JNE employees in Bandung. This study uses a Contribution Study with a quantitative approach. In this study, 85 subjects/respondents were used with multiple regression data analysis. The measuring instrument used in this study was Workplace Spirituality developed by (Ashmos & Duchon, 2000), and Turnover Intention developed by (Mobley & Hillingsworth, 1978) adapted by (Abid & Butt, 2017). Positive factor Work Unit Value has a negative effect of 23.35%. The results of this study indicate that there is a negative effect of Workplace Spirituality on Turnover Intention of 62.5% ( $R = .791$   $R^2 = .625$ ).

**Keywords:** *Workplace Spirituality, Turnover Intention, JNE Employees.*

**Abstrak.** Pekerjaan yang memuaskan merupakan cerminan dari karyawan yang memiliki spiritualitas tinggi sedangkan pada karyawan dengan spiritualitas rendah cenderung menilai dirinya ke dalam beberapa masalah kerja seperti omset yang tinggi dan, semangat kerja yang rendah (Petchawangan & duchon, 2009). Di era globalisasi, *turnover* merupakan masalah yang terus-menerus terjadi dalam perusahaan pergantian staf merupakan permasalahan yang serius dibidang manajemen sumber daya manusia. Ini sangat mahal untuk sebuah organisasi karena melalui proses seperti pemutusan hubungan kerja, periklanan, rekrutmen, seleksi dan perekrutan (Abaasi & Hollman, 2008). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui studi kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan JNE Kota Bandung, Penelitian ini menggunakan Studi Kontribusi dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan subjek/responden 85 orang dengan analisis data regresi berganda. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini *Workplace Sprituality* yang dikembangkan oleh (Ashmos & Duchon, 2000), *Turnover Intention* yang dikembangkan oleh (Mobley & Hillingsworth, 1978) diadaptasi oleh (Abid & Butt, 2017). Hasil uji parsial tertinggi penelitian ini terletak pada faktor *Positive Work Unit Value* berpengaruh negative sebesar 23.35% .Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dari *Workplace Spirituality* terhadap *Turnover Intention* sebesar 62,5% ( $R=,791$   $R^2 = .625$ ).

**Kata Kunci:** *Workplace Sprituality, Turnover Intention, Karyawan JNE.*

## A. Pendahuluan

Menurut Petchawang & Duchon Karyawan dengan spiritualitas yang tinggi merasakan bahwa pekerjaannya menyenangkan dan memuaskan namun pada karyawan yang rendah akan spiritualitas menilai bahwa dirinya berada pada sejumlah masalah pekerjaan seperti omset yang tinggi dan semangat kerja yang rendah.

Menurut Ashmos & Duchon *Workplace Spirituality* adalah seperangkat nilai yang menyatakan bahwa setiap individu merupakan makhluk spiritual yang mempunyai kehidupan batin, sehingga jiwa yang mereka miliki perlu diperhatikan ketika berada di tempat kerja dengan memperhatikan nilai-nilai, pengalaman, pekerjaan yang memiliki makna, perasaan yang memiliki hubungan dengan rekan kerja serta menjadi bagian dari komunitas dalam konteks kerja.

Menurut Abbasi & Hollman Di era globalisasi, *turnover* merupakan masalah yang terus-menerus terjadi dalam organisasi dan merupakan hal yang lumrah pada seluruh jenis serta ukuran pada organisasi dan seluruh *level* pada organisasi. Pergantian staff merupakan masalah yang cukup serius terutama pada bidang manajemen SDM. Ini sangat mahal untuk sebuah organisasi dan melalui proses seperti pemutusan hubungan kerja, periklanan, rekrutmen, seleksi, serta perekrutan.

Menurut Mobley *turnover intention* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan serta keinginan individu untuk berhenti bekerja dari pekerjaan yang sedang ia jalani dengan sukarela atau berpindah dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya berdasarkan keinginannya sendiri. *Turnover Intention* merupakan kecenderungan atau ketekunan seseorang untuk mewariskan tempat kerjanya dengan beberapa alasan yang salah satunya adalah adanya keinginan untuk dapat bekerja dengan keadaan yang jauh lebih baik.

Menurut Laoli, pada saat ini kebutuhan akan pengiriman barang telah menjadi kebutuhan pada setiap orang. Dengan adanya peningkatan pada hal tersebut maka akan menimbulkan peningkatan pada perpindahan barang sehingga dibutuhkan pekerjaan yang lebih ekstra dari sebelumnya. Selain itu, sebanyak 81.1% masyarakat mengharapkan para ekspedisi untuk meningkatkan kecepatan dan pelayanan pada pengiriman dan sejumlah 72,1% mengharapkan barang dapat diterima dengan kondisi yang baik.

Seperti yang dilansir oleh Tirto.id pada tanggal 16 Desember 2019 Beberapa karyawan pada jasa pengiriman mengeluhkan jam kerja yang melebihi batas waktu atau biasa disebut *overwork*, "Mungkin hal tersebut yang banyak dirasakan para karyawan yang tidak terpikirkan akan berakibat pada bertambahnya jam kerja, sehingga mereka harus lebih lama dalam menyelesaikan tanggung jawabnya," kata Feri kepada reporter Tirto pada wawancara terkait keluhan kelebihan beban kerja, menurutnya hanya segelintir pihak yang mengeluh akan hal ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *Workplace Spirituality* pada karyawan PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir?
2. Bagaimana *Turnover Intention* pada karyawan PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir?
3. Seberapa erat kontribusi *Workplace Spirituality* Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir?

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode desain penelitian studi kontribusi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan JNE kota Bandung berjumlah 547 karyawan. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *cluster random sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 85 karyawan dengan menggunakan rumus slovin pada sampelnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, Adapun teknik analisis regresi berganda yang terdiri atas uji asumsi normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, uji regresi berganda, uji hipotesis simultan, uji hipotesis parsial, dan pengujian koefisien determinasi menggunakan *software SPSS Statistics 23*.

**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Studi Kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan JNE Kota Bandung**

**Tabel 1.** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	0.625	0.57	1.60449

a. Predictors: (Constant), IATO, PR, FCWOI, C, FBTS, OV, FCAW, FIL, FCFC, WUC, PWUV

Berdasarkan data hasil pengolahan diatas, peneliti memperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,625 atau (62,5%). Hal ini menunjukkan bahwa 62,5% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel *factor conditions for community, factor meaning at work, factor inner life, factor blocks to spirituality, personal responsibility, positive connections with other individuals, contemplations, work unit community, positive work unit value, organization values, individual and the organization*. Sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam model penelitian ini.

**Tabel 2.** Korelasi Parsial

<i>Workplace Spirituality</i>	Standardized Coefficient	Correlations	Total Pengaruh (%)
	B	Zero-order	
<i>Factor Conditions for Community</i>	-0,290	-0,694	20,15%
<i>Factor Meaning at Work</i>	-0,043	-0,665	2,87%
<i>Factor Inner Life</i>	-0,027	-0,506	1,39%
<i>Factor Blocks to Spirituality</i>	0,040	-0,444	-1,78%
<i>Personal Responsibility</i>	0,011	-0,391	-0,43%
<i>Positive Connections With Other Individuals</i>	-0,243	-0,639	15,54%
<i>Contemplations</i>	0,006	-0,417	-0,27%
<i>Work Unit Community</i>	0,261	-0,600	-15,68%
<i>Positive Work Unit Value</i>	-0,321	-0,728	23,35%
<i>Organization Values</i>	-0,222	-0,652	14,51%
<i>Individual and the Organization</i>	-0,046	-0,619	2,86%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua faktor dari variabel *workplace*

*spirituality* memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention*. Dari perhitungan yang dilakukan, dapat dilihat bahwa faktor yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *turnover intention* adalah *positive work unit value* dengan pengaruh negatif sebesar sebesar 23,35%, sedangkan faktor yang memberikan pengaruh paling rendah adalah *contemplations* dengan pengaruh negatif sebesar 0,27%.

Kriteria uji menggunakan ketentuan jika nilai sig. <  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  di tolak. Berikut ini merupakan hasil penelitian mengenai pengaruh *Factor Conditions for Community*, *Factor Meaning at Work*, *Factor Inner Life*, *Factor Blocks to Spirituality*, *Factor Personal Responsibility*, *Factor Positive Connections With Other Individuals*, *Factor Contemplations*, *Factor Work Unit Community*, *Factor Positive Work Unit Value*, *Factor Organization Values*, dan *Factor Individual and the Organization* secara parsial terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan dari hasil penelitian kondisi workplace spirituality pada karyawan JNE secara umum yaitu 5 orang dengan presentase workplace spirituality rendah dan 82 orang dengan kategori presentase tinggi, hasil ini menunjukkan hamper seluruh karyawan JNE meyakini adanya nilai yang menyatu pada pekerjaan, seperti *inner life* yaitu meyakini bahwa dirinya diakui sebagai makhluk spiritual memiliki kehidupan batin pada pekerjaannya, *meaningful work* yaitu meyakini bahwa pekerjaan memiliki makna yang paling dalam dan menjadi bagian penting pada hidupnya, serta *sense of community* yaitu meyakini bahwa dirinya terhubung dengan mendalam bersama rekan kerjanya dan merasa menjadi bagian di lingkungan pekerjaannya. Dari ke-sepuluh komponen *workplace spirituality*, diketahui bahwa *factor conditions for community* dengan skor 47,03 mendapatkan skor mean tertinggi dan skor *work unit community* dengan skor 40,85 berada di urutan berikutnya, kondisi ini sejalan dengan konsep teori yang dikemukakan oleh (Ashmos & Duchon, 2000) Terdapat 3 komponen yang salah satunya Perasaan akan keterkaitan dan kebersamaan (*a sense of connection and community*.) adalah salah satu gagasan dari spiritualitas, dimana spiritualitas bukan hanya mengenai ekspresi dari kebutuhan dalam diri dengan mencari makna kerja, namun juga menjadi bagian dari orang lain agar tetap merasa hidup. Merasa bagian dari kelompok merupakan elemen penting dalam perkembangan spiritualitas. Rekan kerja baik atasan maupun anggota kelompok dapat membantu individu dalam menghadapi kesepian, kekecewaan dan sakit yang diakibatkan oleh organisasi dan membantu individu dalam memutuskan untuk tidak melanjutkan perasaan negatif tersebut, Kemudian jika melihat dari data demografi pada responden yang didapatkan (jenis kelamin, agama, usia, pendidikan terakhir, jabatan, jam kerja), dapat diketahui pada karakteristik karyawan yang memiliki spiritualitas ditempat kerja tinggi sangat beragam, sehingga peneliti tidak dapat menyimpulkan karakteristik spesifik untuk menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki spiritualitas ditempat kerja yang tinggi.

Berdasarkan dari hasil penelitian kondisi turnover intention karyawan JNE secara umum menunjukkan bahwa karyawan JNE dikota Bandung memiliki tingkat turnover yang rendah dengan presentase 89,7% frekuensi karyawan sampai 78 orang dan intensi karyawan berkeinginan untuk keluar sebanyak 9 orang dengan presentase 10.3%, Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pada dimensi *thinking of quitting* mendapatkan skor mean paling tinggi yaitu sebesar 2,34, sedangkan *intention to search* mendapatkan skor mean 2,09, dan *intention to quitting* mendapatkan skor mean sebesar 1,76, hal ini sesuai dengan teori Mobley (1986) yaitu dimensi turnover : Seseorang memiliki pikiran-pikiran untuk berhenti pada pekerjaan di perusahaan serta menarik diri dari perusahaan. Hal lain yang akan dilakukan seseorang seperti membandingkan membandingkan perusahaan tempat ia bekerja dengan perusahaan lain, Karyawan melakukan berbagai usaha seperti melihat lowongan-lowongan pekerjaan melalui *platform* yang tersedia maupun bertanya mengenai informasi lowongan di luar perusahaan tempat ia bekerja, Karyawan mulai menunjukkan perilaku tertentu untuk menunjukkan keinginannya keluar dari sebuah perusahaan. Seperti memiliki niat untuk *resign* dan mulai memastikan dirinya untuk berhenti dari sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor *turnover* yang dikemukakan oleh (Mobley, 1986), faktor faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya diantaranya *Job Satisfaction* dan komitmen organisasi dari karyawan, Kemudian jika melihat dari data demografi pada responden yang didapatkan (jenis kelamin, usia, agama, Pendidikan terakhir, jabatan, jam kerja), dapat diketahui pada karakteristik karyawan yang memiliki

*Turnover Intention* rendah sangat beragam, sehingga peneliti tidak mendapatkan karakteristik yang spesifik untuk menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *Turnover Intention* yang rendah.

Pada penelitian ini diajukan hipotesis “Terdapat pengaruh *workplace spirituality* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan JNE dikota Bandung”. Hasil analisis regresi menunjukkan *workplace spirituality* dan intensi *turnover* berpengaruh negative, kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh *workplace spirituality* terhadap *turnover intention* dilakukan pengujian koefisien determinasi diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,625 atau (62,5%). Hal ini menunjukkan bahwa 62,5% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel *factor condition for communitys*, *factor meaning at works*, *factor inner lifes*, *factor block to spirituality*, *personal responsibilitys*, *positive connection with other individuals*, *contemplation*, *work unit communitys*, *positive work unit values*, *organization values*, *individual and the organizations*. Sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam pemodelan penelitian ini.

Pada penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu sebelum dilakukan analisis linier berganda, adapun uji asumsi yang dilakukan yaitu terdiri dari Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Dan Uji Multikolinieritas, Pada uji normalitas dinyatakan bahwa model regresi linier berganda telah memenuhi asumsi kenormalan, pada Uji Heterokedastisitas tidak terdapat hetero kedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola pada grafik scatterplot, pada uji Multikolinieritas tidak menunjukkan adanya multikolinieritas antar variabel dalam model regresi berganda.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian parsial (t) yang dimana pada 9 faktor *workplace spirituality* terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh, dan 2 faktor tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan uji simultan (F) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *factor condition for communitys*, *factor meaning at works*, *factor inner lifes*, *factor blocks to spiritualitys*, *personal responsibilitys*, *positive connection with other individual*, *contemplation*, *work unit communitys*, *positive work unit values*, *organization value*, *individual and the organizations* terhadap *turnover intention* pada karyawan JNE Kota Bandung.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Gambaran Umum, mengenai kondisi *Workplace Spirituality* karyawan JNE dikota Bandung diketahui 94,3% dengan jumlah frekuensi 82 orang memiliki *Workplace Spirituality* tinggi dan 5,7% dengan jumlah frekuensi 5 orang memiliki *Workplace Spirituality* rendah, sehingga sebagian responden memiliki *Workplace Spirituality* yang tinggi.
2. Gambaran Umum mengenai kondisi *Turnover Intention* karyawan JNE dikota Bandung menunjukkan bahwa 89,7% dengan frekuensi 78 karyawan memiliki *Turnover Intention* yang rendah dan 9 karyawan sebesar 10,3% memiliki *Turnover Intention* yang tinggi.
3. Hasil secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor *Workplace Spirituality* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan JNE Kota Bandung.
4. Hasil secara parsial menunjukkan bahwa semua faktor *workplace spirituality* memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention*, faktor pengaruh paling besar adalah *positive work unit value* dengan pengaruh negative sebesar 23,35% sedangkan faktor yang memberikan pengaruh paling rendah adalah *contemplation* dengan pengaruh negative sebesar 0,27%.

#### Acknowledge

Terimakasih kepada dosen pembimbing yaitu Ali Mubarak, S.Psi., M.Psi., Psikolog yang telah memberi bimbingan kepada peneliti dari awal hingga akhir. Terimakasih juga kepada para karyawan JNE Kota Bandung yang ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- [1] Abid, G., & Butt, T.H. (2017). Expressed Turnover intention: Alternate Method for Knowing Turnover intention and Eradicating Common Method Bias. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. 78, 18-26.
- [2] Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- [3] Mobley, W., Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors
- [4] Mardianny, Revia Eka Putri, Mubarak, Ali. (2021). Studi Kontribusi *Spirit At Work* terhadap Komitmen Organisasi Guru Honorer X. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1), 51-58.