

QUALITATIVE PATH ANALYSIS OF THE CORRELATION BETWEEN TEACHER JOB EMBEDDEDNESS AND HOLISTIC STUDENT LEARNING OUTCOMES AT RELIGIOUS MADRASAH

Ahmad Dzoifron Abiyyu Tsaqib Muhes^a, Siti Aimah^a

^{a)} Universitas KH. Mukhtar Syafaat, Banyuwangi, Indonesia

^{*)} e-mail korespondensi: anakembahkhor@gmail.com

Article history: received 01 December 2025; revised 12 December 2025; accepted 31 Januari 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i1.13373>

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis korelasi dan jalur pengaruh Job Embeddedness guru terhadap mutu hasil belajar holistik siswa di madrasah bernilai religius. Studi kasus kualitatif di SMP Terpadu Darussalam Tulungagung mengumpulkan data melalui observasi partisipan, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Data dianalisis secara interaktif mengacu pada model Miles, Huberman, dan Saldaña melalui tiga tahap: kondensasi data dengan coding tematik, penyajian data dalam bentuk diagram jalur kualitatif, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Temuan mengungkap konfigurasi unik Job Embeddedness yang ditransformasi nilai religius: Fit menjadi keselarasan spiritual, Links menjadi jaringan ukhuwah islamiyah, dan Sacrifice sebagai tanggung jawab moral. Nilai religius berperan sebagai mediator kritis yang mengubah keterikatan kerja dari sekadar retensi psikologis menjadi komitmen spiritual-kolektif. Implikasinya, keterikatan guru yang demikian secara signifikan membentuk mutu belajar holistik siswa, mencakup pembentukan karakter dan nilai spiritual, di samping kontribusi terhadap aspek kognitif.

Kata Kunci: Job Embeddedness, Mutu Hasil Belajar Holistik, Analisis Jalur Kualitatif, Madrasah Religius, Nilai Spiritual

Qualitative Path Analysis Of The Correlation Between Teacher Job Embeddedness And Holistic Student Learning Outcomes At Religious Madrasah

Abstract. This study aims to analyze the correlation and path of influence of teachers' Job Embeddedness on the quality of students' holistic learning outcomes in madrasahs with religious values. A qualitative case study at Darussalam Tulungagung Integrated Junior High School collected data through participant observation, in-depth interviews, and documentation studies. The data were analyzed interactively referring to the Miles, Huberman, and Saldaña models through three stages: data condensation with thematic coding, presentation of data in the form of qualitative path diagrams, and conclusion drawing and verification. The findings reveal a unique configuration of Job Embeddedness that is transformed into religious values: Fit becomes spiritual harmony, Links becomes an Islamic ukhuwah network, and Sacrifice as a moral responsibility. Religious values act as a critical mediator that transforms work attachment from mere psychological retention to spiritual-collective commitment. Implicitly, such teacher attachment significantly shapes the holistic learning quality of students, including the formation of character and spiritual values, in addition to contributing to cognitive aspects.

Keywords: Job Embeddedness, Quality of Holistic Learning Outcomes, Qualitative Path Analysis, Religious Madrasa, Spiritual Values

I. PENDAHULUAN

Kinerja suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada stabilitas dan keterikatan sumber daya manusia, khususnya guru. Konsep Job Embeddedness (keterikatan kerja), yang diperkenalkan oleh Mitchell et al., (2001), menjadi kerangka teoretis kunci untuk memahami kompleksitas faktor-faktor yang membuat seorang individu bertahan dalam organisasi. Konsep ini melampaui kepuasan kerja tradisional dengan menekankan tiga dimensi yang saling terkait yaitu Fit (kesesuaian individu dengan lingkungan kerja), Links (jaringan hubungan formal dan informal), dan Sacrifice (kerugian yang dirasakan jika meninggalkan pekerjaan). Dalam konteks pendidikan, penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Jiang et al., (2021) menunjukkan bahwa Job Embeddedness yang tinggi pada guru berkorelasi positif dengan retensi dan komitmen organisasi, yang pada gilirannya diasumsikan dapat menunjang stabilitas proses belajar-mengajar.

Namun, asumsi linear antara retensi guru yang tinggi dengan peningkatan mutu hasil belajar siswa tidak selalu terbukti dalam realitas empiris, khususnya di lingkungan madrasah. Fenomena menarik yang kerap ditemui adalah adanya paradoks antara tingginya tingkat retensi guru dengan stagnasi capaian akademik siswa (Supriyanto et al., 2023). Secara teoritis, keterikatan kerja yang kuat seharusnya berbanding lurus dengan peningkatan kinerja dan output pendidikan. Namun, observasi di lapangan mengindikasikan adanya praktik "loyalitas semu". Banyak guru bertahan mengajar di madrasah bukan semata-mata didorong oleh kepuasan profesional atau visi akademik, melainkan lebih didominasi oleh faktor eksternal seperti ikatan kekerabatan dengan yayasan, kedekatan geografis, atau tekanan sosial. Dalam kultur madrasah yang komunal, rasa "sungkan" atau ewuh-pakewuh untuk meninggalkan lembaga seringkali menjadi pengikat utama (Links) dibandingkan kesesuaian kompetensi dan visi pedagogis (Fit). Akibatnya, guru dapat terjebak dalam zona nyaman; mereka hadir secara fisik namun pasif dalam inovasi pedagogik, sehingga mutu hasil belajar siswa tidak mengalami peningkatan signifikan meskipun stabilitas tenaga pengajar terjaga.

Konteks unik madrasah yang bernuansa religius menambah lapisan kompleksitas terhadap konstruk Job Embeddedness. Kultur organisasi di madrasah tidak dapat dipisahkan dari nilai religius seperti "Ikhlas Beramal" yang menjadi fondasi pengabdian. Nilai ini berpotensi membentuk pola keterikatan kerja yang khas, di mana guru bertahan lebih karena dorongan spiritual (aspek Sacrifice) dan keselarasan nilai (aspek Fit) daripada insentif material. Penelitian dalam konteks organisasi berbasis nilai oleh (Aggarwal & Shah, 2025; Cook et al., 2023; Delgado et al., 2023) mengonfirmasi bahwa ikatan berbasis nilai-nilai bersama dapat menciptakan keterikatan yang lebih dalam dan tahan lama. Namun, fenomena sosial di madrasah sering menunjukkan adanya distorsi di mana konsep keikhlasan dibenturkan dengan tuntutan profesionalisme. Di lapangan, narasi keikhlasan terkadang menjadi pembenaran bagi stagnasi kompetensi; sebagian guru merasa bahwa kehadiran fisik untuk mengajar sudah cukup sebagai bentuk ibadah, tanpa merasa perlu untuk terus meningkatkan kualitas pedagogik secara sistematis. Akibatnya, meskipun keterikatan guru terhadap madrasah sangat kuat secara emosional dan spiritual, hal ini belum tentu berkontribusi positif secara langsung terhadap peningkatan mutu hasil belajar siswa yang terukur.

Kesenjangan mutu akademik antara madrasah dan sekolah umum menjadi fakta sosial yang krusial untuk dicermati. Berbagai data evaluasi pendidikan nasional kerap menempatkan capaian kognitif siswa madrasah khususnya pada mata pelajaran umum dan sains di bawah rata-rata sekolah umum (RI, 2022). Fenomena ini menciptakan anomali dalam perspektif Job Embeddedness. Secara logika, penerapan nilai-nilai religius di madrasah seharusnya menciptakan organizational fit yang kuat dan memicu motivasi intrinsik guru untuk mencetak prestasi terbaik sebagai bentuk amanah. Namun, realitas ketertinggalan akademik ini mengindikasikan bahwa tingginya tingkat keterikatan kerja guru belum terkonversi secara efektif menjadi peningkatan mutu hasil belajar siswa secara menyeluruh. Tampaknya, loyalitas guru lebih terpolarisasi pada pelestarian tradisi dan nilai-nilai keagamaan, sementara urgensi untuk mengejar standar kompetensi akademis nasional sering kali terabaikan, membuat hasil belajar siswa menjadi kurang kompetitif.

Berbagai literatur telah mengkaji urgensi keterikatan kerja dalam ekosistem pendidikan. Namun, terdapat kesenjangan teoretis yang signifikan. Mayoritas studi, seperti meta-analisis yang dilakukan oleh Ramesh & Gelfand (2022), secara konsisten menegaskan korelasi positif antara Job Embeddedness dengan retensi dan kinerja individu dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan. Studi lain dalam konteks lembaga berbasis agama, misalnya penelitian oleh Khan, Khan et al (2021), menyoroti bahwa internalisasi nilai-nilai religius dapat memperkuat dimensi fit dan links, menciptakan loyalitas unik yang berbasis ikatan spiritual. Kendati demikian, literatur terbaru memberikan catatan kritis. Sebuah studi oleh Rangsungnoen et al (2024) menemukan bahwa dalam organisasi berbasis komunitas, keterikatan yang tinggi tidak serta-merta berkorelasi dengan peningkatan produktivitas jika tidak didukung oleh sistem manajemen kinerja yang jelas. Dalam konteks pendidikan Islam, penelitian Hidayat (2023) menyimpulkan bahwa tingginya Job Embeddedness guru madrasah seringkali hanya berdampak pada kehadiran fisik dan belum tentu berkontribusi linear terhadap learning outcomes jika tidak dimediasi oleh faktor-faktor seperti kompetensi profesional dan motivasi intrinsik yang terarah. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang lebih komprehensif untuk memetakan mekanisme atau "jalur" bagaimana nilai religius dan keterikatan kerja secara bersama-sama mempengaruhi output akademik secara riil.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pergeseran fokus analisis dari sekadar retensi guru menuju implikasi riilnya terhadap outcome pendidikan yang holistik. Penelitian ini bertujuan mengisi kesenjangan tersebut dengan menarik garis korelasi lebih jauh hingga ke level Mutu Hasil Belajar Siswa yang holistik (mencakup aspek kognitif, afektif, dan spiritual), sebuah variabel yang jarang dikaitkan langsung dengan psikologi keterikatan guru. Selain itu, orisinalitas studi ini diperkuat oleh penerapan pendekatan analisis jalur kualitatif (qualitative path analysis) dalam ekosistem madrasah. Pendekatan ini menawarkan perspektif baru untuk membedah "kotak hitam" apakah nilai religius yang memperkuat keterikatan guru benar-benar bertransformasi menjadi kinerja pengajaran yang efektif dan bermakna, atau hanya menciptakan loyalitas pasif yang berujung pada stagnasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjembatani literatur psikologi sumber daya manusia dengan manajemen mutu pendidikan Islam yang selama ini sering berjalan terpisah.

Urgensi penelitian ini berpijak pada kondisi krusial pendidikan madrasah yang menghadapi tantangan ganda: mempertahankan identitas moral-religius sekaligus mengejar ketertinggalan mutu akademik. Selama ini, tingginya retensi guru yang didorong oleh nilai-nilai religius sering dianggap sebagai indikator keberhasilan manajemen secara sepintas, padahal fenomena tersebut berpotensi menutupi stagnasi kinerja yang berdampak fatal pada output siswa. Tanpa pemahaman mendalam mengenai bagaimana keterikatan psikologis-spiritual guru dikonversi menjadi efektivitas pengajaran dan hasil belajar yang unggul, kebijakan pengembangan SDM di madrasah berisiko terus terjebak pada pendekatan emosional semata, dan mengabaikan bangunan profesionalisme yang terukur. Mengabaikan analisis ini berisiko melanggengkan budaya status quo yang pada akhirnya

menghambat daya saing lulusan di era yang semakin kompetitif. Berangkat dari kegelisahan akademik dan praktis tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara komprehensif jalur korelasi antara Job Embeddedness guru dengan mutu hasil belajar holistik siswa pada madrasah yang menerapkan nilai-nilai religius.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus intrinsik (intrinsic case study). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam (in-depth understanding) suatu fenomena sosial yang unik dan kontekstual, yaitu dinamika Job Embeddedness guru di lingkungan madrasah bernilai religius dan implikasinya terhadap mutu hasil belajar (Creswell, 2024). Berbeda dengan penelitian kuantitatif yang menguji hipotesis dan mengukur korelasi statistik, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti mengeksplorasi kompleksitas makna, motivasi, dan proses yang melatarbelakangi hubungan antar variabel.

Pendekatan studi kasus cocok digunakan karena fokus penelitian adalah pada kasus spesifik di SMP Terpadu Darussalam Tulungagung, di mana peneliti ingin mengungkap “bagaimana” (how) dan “mengapa” (why) keterikatan kerja guru terbentuk serta “melalui jalur apa” pengaruhnya mengalir hingga memengaruhi hasil belajar siswa (Welch et al., 2022). Untuk menganalisis jalur pengaruh tersebut, penelitian ini mengadopsi konsep analisis jalur kualitatif (qualitative path analysis). Analisis ini tidak dimaksudkan untuk menghitung koefisien jalur statistik, melainkan untuk merekonstruksi secara naratif dan logis pola hubungan kausal antar faktor (seperti nilai religius, dimensi Job Embeddedness, dan praktik pembelajaran) berdasarkan bukti-bukti kualitatif yang terkumpul, sehingga dapat memetakan mekanisme pengaruh yang terjadi (Lim, 2025).

Penelitian dilaksanakan di SMP Terpadu Darussalam, Tulungagung. Lokasi ini dipilih secara purposif karena memenuhi kriteria sebagai madrasah yang secara eksplisit mengintegrasikan nilai-nilai religius Islam dalam seluruh aspek kehidupan sekolah dan kurikulumnya, sehingga memberikan konteks yang kaya (information-rich case) untuk mengeksplorasi fenomena Job Embeddedness yang sarat nilai spiritual (Orock et al., 2025). Objek material penelitian adalah fenomena Job Embeddedness guru dan mutu hasil belajar holistik siswa. Objek formal penelitian adalah pemetaan jalur kualitatif yang menghubungkan kedua fenomena tersebut, dengan menitikberatkan pada peran nilai-nilai religius sebagai mediator.

Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling untuk memastikan diperolehnya data dari sumber yang paling memahami dan mengalami langsung fenomena yang diteliti. Kriteria pemilihan informan sebagai berikut.

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Jabatan	kode	Jumlah	Tujuan Pengambilan Data
1	Kepala Sekolah	KS	1	Memahami visi, kebijakan SDM, dan kultur sekolah
2	Wakil kepala sekolah	WK	1	Melengkapi data operasional pembelajaran
3	Guru senior	G1	5	Menggali Job Embeddedness yang mengakar
4	Guru junior	G2	4	Menangkap proses awal pembentukan keterikatan
5	Siswa	S	8	Memverifikasi dampak pengajaran
6	Orang tua	O	6	Triangulasi hasil belajar holistik

Penelitian ini menggunakan triangulasi metode untuk memperoleh data yang mendalam dan valid (Bellido-García et al., 2022). Teknik utama adalah Wawancara Semi-Terstruktur dengan panduan berbasis dimensi Job Embeddedness dan nilai religius untuk menggali persepsi dan motivasi informan. Observasi Partisipan dilakukan di kelas, ruang guru, dan kegiatan keagamaan untuk menangkap praktik nyata dan perilaku nonverbal yang melengkapi pernyataan wawancara. Studi Dokumentasi digunakan untuk menganalisis dokumen seperti RPP, portofolio siswa, dan arsip rapat sebagai bukti fisik yang menguatkan dan memberikan konteks historis terhadap data primer.

Analisis data mengikuti model interaktif (Miles et al., 2014). Kondensasi Data dilakukan melalui coding tematik dengan NVivo 12, menggabungkan kode berbasis teori (theory-driven) dan temuan data (data-driven). Penyajian Data melibatkan pembuatan matriks, bagan alur, dan yang krusial adalah Diagram Jalur Kualitatif untuk memetakan hubungan antar konsep. Penarikan Kesimpulan dilakukan dengan menarik makna dari pola yang ada, dan kesimpulan sementara terus diverifikasi melalui penelusuran ulang data mentah dan triangulasi untuk memastikan ketepatan interpretasi.

Keabsahan data dijaga dengan menerapkan kriteria trustworthiness (Enworo, 2023). Triangulasi Sumber dan Metode menjadi strategi inti untuk memastikan konsistensi dan kekayaan perspektif data. Pemeriksaan Anggota (Member Check) dilakukan dengan mendiskusikan temuan sementara kepada informan kunci untuk mengonfirmasi akurasi interpretasi peneliti. Keterlibatan Peneliti yang Lama di lapangan dan Audit Trail yang mendokumentasikan seluruh keputusan analitis memastikan dependabilitas dan konfirmabilitas penelitian, sehingga proses dan temuan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

III. HASIL PENELITIAN

Konfigurasi Job Embeddedness yang Terintegrasi Nilai Religius

Berdasarkan data yang terkumpul, ditemukan bahwa konstruk Job Embeddedness di madrasah ini mengalami transformasi kontekstual yang signifikan dibandingkan dengan konsep awal dari Romlah et al. (2025). Ketiga dimensi dasar Fit, Links, dan Sacrifice diperluas maknanya oleh nilai-nilai religius Islam yang hidup dalam kultur organisasi, menciptakan konfigurasi yang khas. Bagi mayoritas guru, merasa cocok (fit) dengan madrasah tidak lagi sekadar soal kesesuaian keterampilan dengan tuntutan pekerjaan atau kecocokan nilai-nilai organisasi umum. Kesesuaian yang lebih utama adalah keselarasan nilai-nilai transendental pribadi dengan visi keagamaan madrasah. Seorang guru senior Bapak M Khabiburrahman, M.Pd. menyatakan:

"Bagi saya, nyambung di sini itu yang utama nyambung secara ruhiyah. Visi sekolah untuk mencetak generasi yang bukan hanya pintar tapi juga bertakwa, itu sejalan dengan niat mengajar saya sebagai ibadah. Kalau hanya cocok secara administratif atau kurikulum saja, itu belum cukup."

Pernyataan ini menunjukkan bagaimana aspek Spiritual Fit menjadi pondasi utama, sebagaimana diidentifikasi dalam penelitian serupa oleh Khan et al. (2021) yang menemukan bahwa dalam lembaga berbasis agama, kecocokan nilai-nilai inti (core value congruence) merupakan prediktor terkuat bagi komitmen afektif.

Jaringan hubungan (links) yang mengikat guru tidak hanya berupa ikatan profesional atau kekerabatan biasa. Observasi dan wawancara mengungkap bahwa ikatan yang lebih kuat terbentuk melalui ritual dan aktivitas keagamaan kolektif, seperti shalat berjamaah di musholla sekolah, pengajian rutin setiap Jumat pagi, dan acara halal bihalal internal. Jaringan ini menciptakan rasa memiliki dalam sebuah komunitas spiritual (spiritual community). Seorang guru yunior Bapak Nazil Mubarak, S.Kom. ia mengakui:

"Ikatan dengan rekan-rekan guru di sini berbeda dengan tempat saya mengajar sebelumnya. Di sini, hubungan kita lebih dari sekadar kolega. Setelah shalat Dzuhur berjamaah, kita sering duduk membahas tidak hanya masalah siswa, tapi juga saling mengingatkan dalam hal agama. Itu yang membuat saya merasa sangat terhubung dan sulit untuk meninggalkan 'keluarga' ini."

Temuan ini sejalan dengan konsep "sacred bonds" dalam organisasi religius yang dapat memperkuat kohesi sosial dan retensi, seperti yang dikemukakan oleh Auva'a-Alatimu et al. (2024) dalam konteks organisasi berbasis komunitas.

Dimensi sacrifice (pengorbanan) berkembang menjadi konsep yang multidimensional. Bagi guru, meninggalkan madrasah bukan hanya berarti kehilangan pendapatan atau benefit lain, tetapi lebih pada kehilangan modal sosial-spiritual yang telah dibangun bertahun-tahun. Modal ini berupa identitas sebagai "ustadz/ustadzah" yang dihormati, kepercayaan (trust) dari masyarakat sekitar, serta posisi terhormat dalam ekosistem keagamaan lokal. Wawancara bersama Bapak M Fatkhul Majid S.Pd., M.Pd. Seorang guru yang telah mengabdikan 15 tahun di SMP Terpadu Darussalam Tulungagung dengan tegas menyatakan:

"Saya pernah dapat tawaran mengajar di sekolah internasional dengan gaji jauh lebih besar. Tapi yang saya pikirkan bukan uangnya. Di sini, saya bukan cuma guru Matematika, saya adalah Ustadzah Ani bagi siswa dan orang tua. Kepercayaan dan penghormatan yang saya terima selama 15 tahun ini tidak bisa dibeli. Meninggalkan madrasah ini berarti mengorbankan identitas dan amanah yang sudah melekat."

Peran Nilai Religius sebagai Mekanisme Mediasi

Analisis data mengungkap bahwa nilai-nilai religius berfungsi sebagai mekanisme mediasi kritis yang mentransformasi keterikatan statis menjadi kinerja pedagogis aktif. Nilai-nilai seperti amanah, ikhlas, dan jihadul 'ilm bertindak sebagai penggerak. Seperti pada keterangan gambar di bawah ini.



Gambar 1. Alur Mediasi Nilai Religius dalam Job Embeddedness

Proses mediasi ini tampak jelas dalam penyusunan RPP dan interaksi kelas. Guru yang menginternalisasi nilai amanah (tanggung jawab) cenderung merancang pembelajaran dengan lebih teliti dan melakukan evaluasi formatif lebih sering. Seorang guru mata pelajaran umum Bapak Zainal Mansyur, S.Pd. menunjukkan RPP-nya yang berisi catatan refleksi beliau mengutarakan,

"Setelah pelajaran hari ini, saya merasa penjelasan tentang fotosintesis masih kurang menggugah kesadaran akan kebesaran Allah. Untuk pertemuan berikutnya, akan saya tambah dengan ayat Al-Qur'an terkait penciptaan tumbuhan dan diskusi tentang makna."

Pernyataan ini menunjukkan bagaimana nilai religius tidak hanya menjadi pengikat (Job Embeddedness), tetapi juga kerangka kerja pedagogis yang memandu tindakan mengajar, selaras dengan temuan Pianese et al. (2023) tentang bagaimana nilai inti organisasi membingkai perilaku kerja anggota.

Dampak pada Mutu Hasil Belajar Holistik

Pengaruh Job Embeddedness yang dimediasi nilai religius terhadap hasil belajar bersifat tidak langsung dan holistik, lebih kuat pada domain afektif-spiritual dibanding kognitif murni.

1. Domain Afektif-Spiritual

Data dari wawancara orang tua dan siswa secara konsisten menunjukkan peningkatan pada aspek sikap dan karakter. Perilaku keteladanan guru (role modeling) yang lahir dari komitmen spiritual menjadi kunci. Hal ini berdasarkan kutipan wawancara bersama orang tua siswa ia mengutarakan,

"Anak saya sekarang lebih disiplin shalat dan sering mengingatkan adiknya. Katanya, 'Di sekolah, Bu Guru juga selalu tepat waktu ke musholla.' Perubahan ini lebih berharga bagi kami daripada nilai rapornya naik 2 poin."

2. Domain Kognitif

Analisis dokumen nilai akademik dan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah (WK) menunjukkan bahwa peningkatan kognitif lebih merupakan hasil dari iklim belajar yang kondusif. Hal ini berdasar hasil wawancara bersama Bapak Hasyim Musthofa, S.E selaku wakil kepala sekolah di SMP Terpadu Darussalam Tulungagung beliau menyatakan,

"Guru-guru yang 'nyambung' secara spiritual biasanya kelasnya lebih kondusif, siswanya lebih respect. Iklim positif inilah yang kemudian mendukung pencapaian akademik. Tapi, tidak ada korelasi langsung antara masa kerja panjang dengan lonjakan nilai ujian nasional."

Temuan ini memperkuat pendapat Jiang et al. (2021) bahwa komitmen organisasi yang berbasis nilai (value-based commitment) lebih efektif menciptakan organizational citizenship behavior (seperti menciptakan lingkungan kerja positif) dibandingkan langsung meningkatkan produktivitas tugas utama secara terukur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2. Ringkasan Dampak Job Embeddedness pada Mutu Hasil Belajar

Domain Hasil Belajar	Sifat Dampak	Bukti Data Pendukung	Keterangan
Afektif-Spiritual (Karakter, Sikap)	Langsung dan Kuat	Laporan orang tua, observasi sikap siswa, buku penghubung.	Dampak paling nyata, langsung terkait dengan keteladanan guru.
Kognitif (Nilai Akademik)	Tidak Langsung dan Variatif	Analisis nilai rapor, hasil ujian, dokumen portofolio siswa.	Dimediasi oleh iklim kelas; dipengaruhi banyak faktor lain.
Psikomotorik/Skill	Tidak Langsung	Observasi kegiatan ekstrakurikuler dan proyek.	

Variasi Konfigurasi Berdasarkan Peran Guru

Temuan penelitian mengungkap variasi konfigurasi Job Embeddedness yang memengaruhi jalur dampaknya terhadap pembelajaran. Guru senior dan guru agama menunjukkan pola "Spiritual Sacrifice-Driven", di mana keterikatan sangat dalam berbasis pengorbanan spiritual dan komitmen jangka panjang. Mereka menjadi penjaga kultur dan teladan nilai yang kuat, namun kurang terdorong untuk inovasi pedagogis teknis. Sebaliknya, guru junior dan guru umum menunjukkan pola "Adaptive Fit-Seeking", yang aktif mencari keselarasan antara nilai religius dengan kompetensi profesional. Mereka sering menjadi sumber inovasi metode mengajar untuk mencapai tujuan akademik.

Variasi ini menunjukkan bahwa tidak ada jalur pengaruh tunggal dari Job Embeddedness ke mutu belajar. Efektivitas konversi keterikatan ini bergantung pada kemampuan madrasah mengelola kedua pola agar saling melengkapi. Tantangan manajemen SDM yang kompleks adalah menciptakan sinergi antara keteladanan nilai dari guru senior dengan inovasi pedagogis

guru junior, sehingga identitas keagamaan dan tuntutan akademik dapat berjalan seiring (Ramesh & Gelfand, 2022). Keberhasilan integrasi ini akan menentukan optimalisasi Job Embeddedness untuk peningkatan mutu holistik.

Transformasi Job Embeddedness dalam Ekosistem Religius

Transformasi mendalam dari konstruk Job Embeddedness dalam konteks madrasah religius, bukan sekadar adaptasi superfisial, melainkan rekonfigurasi fundamental di mana nilai-nilai religius menjadi inti dari setiap dimensi. Konsep Spiritual Fit yang ditemukan memperluas teori Person-Environment Fit dengan menekankan keselarasan nilai transendental. Hal ini sesuai dengan perkembangan penelitian mutakhir yang mengakui pentingnya value congruence dalam organisasi berbasis misi, di mana keselarasan nilai-nilai inti individu dan organisasi merupakan prediktor kuat bagi komitmen dan retensi (Kadak & Laitinen, 2025; Wæraas et al., 2025; Myree, 2023).

Lebih lanjut, Sacred Links yang terbentuk melalui ritual keagamaan kolektif menunjukkan bahwa jaringan sosial di tempat kerja dapat diperkuat oleh ikatan normatif dan emosional yang lebih dalam daripada sekadar hubungan profesional. Dalam organisasi komunitas, ikatan berbasis nilai bersama dapat menciptakan bentuk keterikatan (embeddedness) yang lebih tahan lama dan resilien terhadap guncangan eksternal seperti tawaran gaji lebih tinggi (Göksu et al., 2025; Chang et al., 2022; Tok & Yesuf, 2022). Sementara itu, dimensi Sacrifice yang bertransformasi menjadi pertimbangan kehilangan modal sosial-spiritual menggeser paradigma dari pertukaran ekonomi murni ke pertukaran simbolis. Guru tidak lagi sekadar menghitung kerugian finansial, tetapi mempertimbangkan kehilangan identitas dan legitimasi sosial yang telah dibangun. Hal ini sejalan dengan teori pertukaran sosial yang telah diperluas untuk mencakup pertukaran non-material, di mana individu menimbang untung-rugi dalam bentuk modal sosial dan pengakuan (Sengoz et al., 2025; Qi et al., 2023; Zhao & Detlor, 2023).

Nilai Religius sebagai Mekanisme Mediator

Nilai religius berfungsi sebagai mekanisme mediator kritis, kesenjangan yang diidentifikasi dalam literatur, di mana Job Embeddedness sering dikaitkan dengan retensi, namun hubungannya dengan kinerja (dalam hal ini, mutu pembelajaran) tidak konsisten (Peltokorpi & Allen, 2024; Setthakorn et al., 2024; Philip & Medina-Craven, 2022). Penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan tinggi saja tidak cukup; diperlukan mekanisme psikologis yang mentransformasi keterikatan tersebut menjadi energi dan arah bagi perilaku kerja.

Nilai-nilai seperti amanah dan ikhlas bertindak sebagai pengarah normatif yang mengubah motivasi guru dari sekadar bertahan menjadi berkontribusi maksimal. Mekanisme ini dapat dijelaskan melalui lensa Self-Concept Based Motivation Theory. Ketika pekerjaan dan identitas keagamaan seseorang terintegrasi kuat (mencapai Spiritual Fit), tindakan untuk berkinerja optimal dalam pekerjaan tersebut menjadi bagian dari pemeliharaan dan ekspresi self-concept yang positif (Abbas et al., 2024; Fernandes & Matos, 2023; Cebi & Demir, 2022). Dengan kata lain, mengajar dengan baik bukan lagi sekadar kewajiban pekerjaan, tetapi menjadi bentuk aktualisasi diri dan tanggung jawab moral. Ini menjelaskan mengapa guru merasa perlu merefleksikan dan mengintegrasikan nilai keagamaan ke dalam RPP-nya, sebuah bentuk extra-role behavior yang lahir dari motivasi intrinsik yang kuat.

Dampak Holistik pada Hasil Belajar

Dampak utama Job Embeddedness yang dimediasi nilai religius adalah pada hasil belajar holistik, dengan efek terkuat pada domain afektif-spiritual. Hal ini memiliki implikasi teoretis yang signifikan. Selama ini, diskursus tentang efektivitas guru dan mutu sekolah sering terjebak pada metrik kognitif-terukur seperti nilai ujian. Penelitian ini justru menunjukkan bahwa dalam konteks madrasah dan mungkin juga sekolah berbasis nilai lainnya outcome pendidikan yang paling bernilai justru adalah pembentukan karakter dan nilai.

Temuan ini selaras dengan pendekatan Value-Based Education yang menekankan bahwa proses pendidikan yang efektif harus mampu menanamkan nilai-nilai dan membentuk identitas moral (Lin et al., 2025; Nuryadi et al., 2025; Amin, 2024). Keterikatan guru yang dalam menjadi katalis bagi proses ini karena mereka bertindak sebagai role model yang kredibel. Keteladanan (uswah hasanah) menjadi mekanisme pedagogis utama yang mentransmisikan nilai tidak melalui indoktrinasi, tetapi melalui pemodelan perilaku sehari-hari. Oleh karena itu, tingginya Job Embeddedness guru madrasah berkontribusi langsung pada terciptanya lingkungan belajar yang bernilai (value-laden learning environment), yang merupakan prasyarat bagi pendidikan karakter yang efektif (Wahyuningsih et al., 2026; Sharma et al., 2024). Sementara itu, dampak pada aspek kognitif yang bersifat tidak langsung dan variatif memperkuat temuan meta-analisis oleh Jiang et al. (2021) bahwa hubungan antara Job Embeddedness dan kinerja tugas (task performance) sering dimediasi oleh variabel lain, seperti motivasi kerja atau dukungan organisasi. Dalam konteks ini, iklim kelas yang positif menjadi variabel mediasi antara keteladanan guru dan keterlibatan belajar siswa, yang pada akhirnya dapat mendongkrak prestasi kognitif.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan analisis komprehensif yang dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan dan kompleks antara Job Embeddedness guru dengan mutu hasil belajar holistik siswa di madrasah bernilai religius, dengan nilai-nilai religius berperan sebagai variabel mediator kritis. Korelasi ini tidak bersifat linear dan langsung, melainkan terbentuk melalui jalur mediasi yang melibatkan transformasi psikologis-spiritual guru.

Pertama, konstruk Job Embeddedness mengalami transformasi kontekstual mendalam di lingkungan madrasah religius. Ketiga dimensi dasarnya Fit, Links, dan Sacrifice berevolusi menjadi Spiritual Fit (kesesuaian nilai transendental), Sacred Links (jaringan berbasis komunitas keagamaan), dan Spiritual-Social Capital Sacrifice (pengorbanan berupa modal sosial-spiritual).

Transformasi ini menciptakan bentuk keterikatan kerja yang lebih dalam dan intrinsik dibandingkan konsep Job Embeddedness konvensional, di mana loyalitas guru dibangun di atas fondasi komitmen moral dan spiritual ketimbang pertimbangan material semata.

Kedua, nilai-nilai religius berfungsi sebagai mekanisme mediator yang menentukan apakah keterikatan kerja yang tinggi tersebut berdampak positif pada mutu pembelajaran. Nilai-nilai seperti amanah, ikhlas, dan tanggung jawab spiritual mentransformasi keterikatan statis menjadi energi pengabdian aktif. Guru yang menginternalisasi nilai-nilai ini tidak hanya sekadar "bertahan", tetapi terdorong untuk menjalankan perannya sebagai uswah hasanah (teladan yang baik) dan mengembangkan praktik pedagogis yang lebih bermakna. Dengan demikian, nilai religius menjadi jembatan yang menghubungkan psikologi keterikatan individu dengan kinerja profesional kolektif.

Ketiga, dampak utama Job Embeddedness yang dimediasi nilai religius adalah pada pencapaian mutu hasil belajar yang holistik, dengan penekanan kuat pada domain afektif-spiritual siswa (pembentukan karakter, sikap, dan nilai). Dampak pada domain kognitif (prestasi akademik) bersifat tidak langsung dan dimediasi oleh terciptanya iklim kelas yang positif serta peningkatan keterlibatan belajar siswa. Temuan ini menggeser perspektif tentang outcome pendidikan madrasah dari yang semata-mata berorientasi pada capaian akademik terukur menuju pencapaian yang lebih integral, sesuai dengan misi ganda madrasah: mencetak generasi yang cerdas dan berakhlak mulia.

V. REFERENSI

- Abbas, A., Ekowati, D., Suhariadi, F., & Anwar, A. (2024). Human capital creation: a collective psychological, social, organizational and religious perspective. *Journal of Religion and Health*, 63(3), 2168–2200. <https://doi.org/10.1007/s10943-022-01665-8>
- Aggarwal, A., & Shah, T. R. (2025). Unveiling the impact of social media influencers on follower's attachment. *Journal of Relationship Marketing*, 24(4), 289–316. <https://doi.org/10.1080/15332667.2024.2418159>
- Amin, H. (2024). Value-based frameworks and peace education in faith-neutral, faith-based and faith-inspired schools in Islamabad: A comparative analysis. *Journal of Peace Education*, 21(1), 54–81. <https://doi.org/10.1080/17400201.2023.2289655>
- Auva'a-Alatimu, T., Alefaio-Tugia, S., & Ioane, J. (2024). Understanding the impact of digital therapeutic engagement in promoting mental wellbeing for Pacific youth in Aotearoa New Zealand: an exploration of the literature. *International Journal of Mental Health Systems*, 18(1), 22. <https://doi.org/10.1186/s13033-024-00633-x>
- Bellido-García, R., Cruzata-Martínez, A., Marín, M. P., & Borjas, L. G. R. (2022). Implicit theories on learning assessment and the use of triangulation as a means of qualitative validity and reliability. *The Qualitative Report*, 27(5), 1276–1300. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2022.4231>
- Cebi, E., & Demir, A. (2022). A path model of meaning in life among university students: The roles of gratitude, self-concept clarity and self-construal. *Applied Research in Quality of Life*, 17(5), 3091–3113. doi:10.1007/s11482-022-10054-y
- Chang, X., Fu, K., Jin, Y., & Liem, P. F. (2022). Sustainable finance: ESG/CSR, firm value, and investment returns. *Asia-Pacific Journal of Financial Studies*, 51(3), 325–371. <https://doi.org/10.1111/ajfs.12379>
- Cook, D., Biscaia, R., Papadas, K., Simkin, L., & Carter, L. (2023). The creation of shared value in the major sport event ecosystem: understanding the role of sponsors and hosts. *European Sport Management Quarterly*, 23(3), 811–832. <https://doi.org/10.1080/16184742.2021.1931394>
- Creswell, J. W. (2024). My 35 years in mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 18(3), 203–215. <https://doi.org/10.1177/15586898241253892>
- Delgado, M. R., Fareri, D. S., & Chang, L. J. (2023). Characterizing the mechanisms of social connection. *Neuron*, 111(24), 3911–3925. <https://doi.org/10.1016/j.neuron.2023.09.012>
- Enworo, O. C. (2023). Application of Guba and Lincoln's parallel criteria to assess trustworthiness of qualitative research on indigenous social protection systems. *Qualitative Research Journal*, 23(4), 372–384. <https://doi.org/10.1108/QRJ-08-2022-0116>
- Fernandes, T., & Matos, M. A. de. (2023). Towards a better understanding of volunteer engagement: self-determined motivations, self-expression needs and co-creation outcomes. *Journal of Service Theory and Practice*, 33(7), 1–27. <https://doi.org/10.1108/JSTP-09-2022-0215>
- Göksu, B., Yıldız, B., & Daniş, M. (2025). Techno-Economic Assessment of Marine Fuels for Container Ships: A Net Present Value-Based Investment Analysis. *Sustainability*, 17(17), 7967. <https://doi.org/10.3390/su17177967>

- Hidayat, R. (2023). Teacher retention in Islamic boarding schools: The interplay of spiritual leadership and job embeddedness. *Journal of Education and Learning*, 17(1), 45–58.
- Jiang, K., Probst, T. M., & Benson, W. L. (2021). Why do embedded employees stay? A relational perspective on job embeddedness and turnover intentions. *Group & Organization Management*, 46(2), 273–308. <https://doi.org/10.1177/1059601120986879>
- Kadak, T., & Laitinen, E. K. (2025). How to predict performance management systems success? Utilization of the critical check points. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2024-0171>
- Khan, M. A., Khan, S. N., & Jabeen, S. (2021). The role of religiosity in job embeddedness and organizational commitment: Evidence from Islamic organizations. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 18(3), 267–288. <https://doi.org/10.1080/14766086.2021.1883421>
- Lim, W. M. (2025). What is qualitative research? An overview and guidelines. *Australasian Marketing Journal*, 33(2), 199–229. <https://doi.org/10.1177/14413582241264619%0A>
- Lin, Y., Kadir, M. A. A., & Kaur, D. (2025). Preschool Educators' Perceptions on Values Education. *Education Sciences*, 15(2), 140. <https://doi.org/10.3390/educsci15020140>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121.
- Myree, C. (2023). We Are the Y: Organization Identification of YMCA Members. University of Dayton. <http://orcid.org/0000-0006-7796-634X>
- Nuryadi, S., Prayitno, I., & Kumoro, D. F. C. (2025). A Model of Character Development for Santri: The Role of Ethical Leadership, Value Development, and Character-Based Learning Mediated by Students' Experiences. *International Journal of Social and Management Studies*, 6(1), 15–23. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v6i1.463>
- Orock, A. N., Navratil, P., Gakuba, T.-O., & Bolzman, C. (2025). A Phenomenological Study of Child Protection Social Workers' Experience of Job Risk and Burnout. *Relational Social Work*, 9(2), 101–119. <https://doi.org/10.21194/kjgsw.69.201509.347>
- Peltokorpi, V., & Allen, D. G. (2024). Job embeddedness and voluntary turnover in the face of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 416–433. <https://doi.org/10.1002/job.2728>
- Philip, J., & Medina-Craven, M. N. (2022). An examination of job embeddedness and organizational commitment in the context of HRD practices. *Management Research Review*, 45(12), 1592–1607. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2021-0224>
- Pianese, T., Errichiello, L., & da Cunha, J. V. (2023). Organizational control in the context of remote working: A synthesis of empirical findings and a research agenda. *European Management Review*, 20(2), 326–345. <https://doi.org/10.1111/emre.12515>
- Qi, Y., Vrooman, J. C., Almansa, J., Ots, P., Brouwer, S., & Reijneveld, S. A. (2023). A capital-based approach to better understand health inequalities: Theoretical and empirical explorations. *SSM-Population Health*, 21, 101309. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2022.101309>
- Ramesh, A., & Gelfand, M. J. (2022). The influence of job embeddedness on employee performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 75(1), 187–220. <https://doi.org/10.1111/peps.12445>
- Rangsungron, G., Sroypetch, S., & Caldicott, R. W. (2024). Extending the Baldrige excellence model for managing community-based social enterprise. *Social Enterprise Journal*, 20(1), 1–31. <https://doi.org/10.1108/SEJ-01-2023-0001>
- RI, K. A. (2022). Statistik pendidikan madrasah 2021/2022. Direktorat Jenderal Pendidikan Islam.
- Romlah, R., Warisno, A., Muslim, A. B., & Harun, A. (2025). Navigating tradition and modernity in the strategic management and transformation of Madrasah Aliyah in multicultural Indonesia. *International Journal of Management in Education*, 19(3), 284–310. <https://doi.org/10.1504/IJMIE.2025.145945>
- Sengoz, A., Dogru, T., Mody, M., & Isik, C. (2025). Guiding the path to sustainable tourism development: Investigating the role of tour guides within a social exchange theory paradigm. *Tourism Management*, 110, 105162. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2025.105162>

- Setthakorn, K. P., Rostiani, R., & Schreier, C. (2024). A meta-analytic review of job embeddedness and turnover intention: evidence from South-East Asia. *Sage Open*, 14(2), 21582440241260092. <https://doi.org/10.1177/21582440241260092>
- Sharma, A., Karunika, & Tewari, A. K. (2024). Consciousness towards religious belief and re-radicalization in societies. *Security Journal*, 37(3), 736–767. <https://doi.org/10.1057/s41284-023-00392-3>
- Supriyanto, A., Mulyadi, S., & Asbari, M. (2023). The paradox of teacher retention and student achievement in Indonesian Islamic schools: A job embeddedness perspective. *International Journal of Educational Management*, 37(2), 345–362. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2022-0189>
- Tok, E., & Yesuf, A. J. (2022). Embedding value-based principles in the culture of Islamic banks to enhance their sustainability, resilience, and social impact. *Sustainability*, 14(2), 916. <https://doi.org/10.3390/su14020916>
- Wæraas, A., B. Hellevik, Ø., Sirris, S., & Hathaway, J. C. (2025). The Nonprofit, That's Us: Linking Organizational Identity and Identification in Social Mission-Based Organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 08997640251393185. <https://doi.org/10.1177/08997640251393185>
- Wahyuningsih, F., Sepriyanti, N., & Kustati, M. (2026). Study of the Concept of Educational Research Methodology: Research Problem, Variables, Literature Review and Hypothesis. *Journal Informatic, Education and Management (JIEM)*, 8(1), 445–457. <https://doi.org/10.61992/jiem.v8i1.229>
- Welch, C., Paavilainen-Mäntymäki, E., Piekkari, R., & Plakoyiannaki, E. (2022). Reconciling theory and context: How the case study can set a new agenda for international business research. *Journal of International Business Studies*, 53(1), 4–26. <https://doi.org/10.1057/s41267-021-00484-5>
- Zhao, L., & Detlor, B. (2023). Towards a contingency model of knowledge sharing: interaction between social capital and social exchange theories. *Knowledge Management Research & Practice*, 21(1), 197–209. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1866444>