E-ISSN: 3031-8521
P-ISSN: 3032-1867
Halaman 3607-3619
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Modal Psikologis, Pengalaman Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Niat untuk Perubahan Pekerjaan di Kalangan Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kecamatan Ngawi

Tiara Kusuma Waty[1], Misbachul Munir[2]

Universitas Sunan Giri Surabaya, Indonesia
E-mail: tiarakusuma073@gmail.com

Abstrak

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan perlu mengatasi kekurangan guru di sekolah swasta yang disebabkan oleh banyaknya guru yangpindah ke sekolah negeri setelah lulus PPPK, sehingga menimbulkan kesulitan dalam mencari pengganti dan penurunan kualitas pendidikan.Studi kasus di sekolah menengah kejuruan (SMP) swasta di Kecamatan Ngawi menunjukkan tren pergantian dan pengurangan guru akibatperpindahan ke sekolah negeri. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh modal psikologis, pengalaman kerja, beban kerja, kompensasi,dan komitmen organisasi terhadap niat berhenti kerja guru SMP swasta di Kecamatan Ngawi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatifdengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner G-form yang dibagikan dan diisi oleh 100 guru SMP swasta di Kabupaten Ngawi, dan teknikanalisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis, pengalaman kerja, beban kerja, kompensasi, dankomitmen organisasi memiliki dampak negatif terhadap niat berhenti kerja guru SMP swasta di Kecamatan Ngawi.

Kata Kunci: *Modal Psikologis, Pengalaman Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Niat Berhenti Kerja Guru.*

Abstract

The Ministry of Education and Culture needs to address the shortage of teachers in private schools, which is caused by the large number of teachers transferring to public schools after passing the Government Employees with Work Agreements (PPPK) recruitment process. This situation creates difficulties in finding replacement teachers and may lead to a decline in the quality of education. A case study of private vocational high schools (SMKs) in Ngawi District indicates a trend of teacher turnover and workforce reduction due to transfers to public schools. This study aims to examine the effects of psychological capital, work experience, workload, compensation, and organizational commitment on teachers' turnover intention in private vocational high schools in Ngawi District. This research employed a quantitative method, with data collected through Google Forms questionnaires distributed to and completed by 100 teachers from private vocational high schools in Ngawi Regency. The data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that psychological capital, work experience, workload, compensation, and organizational commitment have negative effects on teachers' turnover intention in private vocational high schools in Ngawi District.

Keywords: *Psychological Capital, Work Experience, Workload, Compensation, Organizational Commitment, Teachers' Turnover Intention.*

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen krusial yang sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini terutama berlaku untuk institusi yang menawarkan layanan, seperti sekolah, fasilitas kesehatan, dan sebagainya. Lembaga pendidikan bergantung pada SDM yang berkualifikasi, di mana kinerja para pengajar menjadi investasi bagi keberlangsungan organisasi. Tidak ada satu pun negara yang dapat berkembang tanpa memperkuat sistem pendidikannya. Suatu sistem pendidikan tidak akan dapat maju tanpa adanya partisipasi guru yang aktif dan antusias. Sudah diketahui luas bahwa pendidikan berperan sebagai pendorong utama kemajuan suatu negara dan bisa berdampak pada identitas bangsa (Idris et al., 2012). Mutu pendidikan pun dipengaruhi oleh perubahan tenaga pengajar (Hanushek et al., 2016) serta kekurangan staf pengajar (Wiggan et al., 2020). Sebagai contoh, salah satu penyebab utama deficit pengajar di Amerika Serikat adalah tingginya angka pengunduran diri dari profesi pendidikan (Sutcher et al., 2016). Diprediksi pada tahun 2024, ada estimasi kekurangan lebih dari seratus ribu tenaga kerja baru (García & Weiss, 2019). Fenomena ini juga tidak terbatas hanya di Amerika Serikat. Dalam sebuah kajian yang dirilis oleh PBB (Organisasi Ilmu Pengetahuan dan Kebudayaan Perserikatan Bangsa-Bangsa, 2016), diperkirakan jumlah guru yang diperlukan secara global untuk pendidikan menengah saja akan mencapai 19 juta pada tahun 2025 dan 27 juta pada tahun 2030. Ini bertujuan untuk memenuhi
Tujuan Pembangunan Berkelanjutan PBB (SDG 4), yaitu menjamin akses terhadap pendidikan berkualitas untuk semua.

Guru merupakan elemen kunci yang mempunyai andil signifikan dalam institusi pendidikan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) harus dilakukan secara efisien mulai dari proses rekrutmen dan seleksi sampai dengan evaluasi kinerja. Hal ini sangat penting karena lembaga pendidikan perlu menjaga SDM berkualitas agar tidak memicu pergeseran guru. Keinginan seorang pengajar untuk pindah dari institusi tempatnya bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kondisi ekonomi yang tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya serta keluarga, merasa tidak dihargai dalam pekerjaannya, ketidakpuasan kerja, rendahnya keyakinan guru terhadap manajemen, keberagaman karakter dalam tim yang menyulitkan adaptasi, budaya organisasi, dan faktor-faktor lain yang perlu diteliti lebih lanjut.
Fenomena keinginan pindah kerja di kalangan pengajar, terutama di SMK swasta di Ngawi, memperlihatkan kecenderungan yang mengkhawatirkan. Berbagai penelitian terkini menekankan alasan-alasan yang menyebabkan peningkatan niat untuk berpindah kerja di kalangan guru. Contohnya, laporan dari Education Resource Strategies (ERS) menunjukkan bahwa sekolah dengan banyak siswa dari latar belakang ekonomi rendah mengalami tingkat perputaran guru yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan sekolah di area yang lebih sejahtera. Antara Oktober 2022 hingga Oktober 2023, sebanyak 29% guru di sekolah-sekolah dengan konsentrasi siswa miskin meninggalkan posisi mereka (Education Resource Strategies). Secara nasional, penelitian dari RAND Corporation mengindikasikan bahwa perputaran guru meningkat 4 poin persentase dibandingkan dengan tingkat sebelum pandemi, mencapai 10% pada akhir tahun ajaran 2021-2022.

Fenomena ini tidak hanya dipicu oleh beban kerja yang berat dan tuntutan administratif, melainkan juga karena minimnya dukungan profesional serta kesehatan mental yang memadai. Contohnya, RAND Corporation mencatat bahwa sejumlah besar pendidik mengalami penurunan semangat dan kelelahan yang ekstrem, yang memicu mereka untuk mempercepat rencana pensiun atau mempertimbangkan untuk meninggalkan karier ini lebih awal (Analisis RAND)

(NCES). Situasi ini mirip dengan yang terjadi di sekolah menengah kejuruan swasta di Ngawi, di mana para guru menghadapi tantangan berat dalam menangani banyaknya tugas dan tekanan administratif, yang mempengaruhi niat mereka untuk berpindah pekerjaan. Selain itu, kurangnya dukungan profesional dan kesejahteraan psikologis juga turut berperan dalam keputusan mereka untuk keluar dari pekerjaan atau mencari peluang yang lebih baik di tempat lain. Modal psikologis menjadi salah satu faktor penting dalam hal ini (Kaplan & Biçkes, 2013). Modal psikologis adalah konsep yang relatif baru dalam kajian berbagai jenis modal (seperti modal ekonomi, modal manusia, modal sosial, dan modal psikologis), yang dikarakterisasi oleh identitas seseorang (Luthans & Youssef, 2017). Luthans (2002) menjelaskan lebih jauh bahwa ini adalah studi dan penerapan dari kekuatan sumber daya manusia yang bersifat positif serta kapabilitas psikologis yang bisa diukur, dikembangkan, dan dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja di lingkungan kerja saat ini.

Fenomena ini tidak hanya disebabkan oleh tekanan kerja yang tinggi dan tuntutan administratif, tetapi juga karena kurangnya dukungan profesional serta kesehatan mental yang baik. Sebagai contoh, RAND Corporation melaporkan bahwa banyak pendidik mengalami penurunan motivasi dan kelelahan yang berat, yang mendorong mereka untuk mempercepat rencana pensiun atau berpikir untuk meninggalkan profesi ini lebih cepat (Analisis RAND) (NCES). Kondisi serupa terjadi di sekolah menengah kejuruan swasta di Ngawi, di mana para pengajar menghadapi tantangan besar dalam mengelola berbagai tugas dan tekanan administratif, yang berdampak pada minat mereka untuk beralih pekerjaan. Di samping itu, kurangnya dukungan profesional dan kesejahteraan mental juga menjadi faktor dalam keputusan mereka untuk keluar dari pekerjaan atau mencari kesempatan yang lebih baik di tempat lain. Modal psikologis menjadi salah satu elemen yang penting dalam konteks ini (Kaplan & Biçkes, 2013). Modal psikologis merupakan istilah yang masih relatif baru dalam studi berbagai jenis modal (seperti modal ekonomi, modal manusia, modal sosial, dan modal psikologis), yang berhubungan dengan identitas individu (Luthans & Youssef, 2017). Luthans (2002) menjelaskan lebih lanjut bahwa ini adalah kajian dan penerapan dari kekuatan sumber daya manusia yang positif serta kemampuan psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk meningkatkan kinerja di lingkungan kerja saat ini.

Studi yang dilakukan oleh Nawab pada tahun 2011 mengenai dampak kompensasi untuk karyawan, komitmen terhadap organisasi, serta kepuasan kerja di sektor pendidikan di Pakistan, mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan komitmen terhadap organisasi serta antara kompensasi dan kepuasan kerja. Kebanyakan guru meninggalkan tempat mereka bekerja dengan alasan yang bersifat sukarela dan dapat dianggap sebagai niat untuk pindah secara sukarela. Niat untuk berpindah yang dapat dihindari umumnya disebabkan oleh berbagai faktor seperti gaji, kondisi kerja, atasan, atau organisasi lain yang menawarkan lebih baik, sedangkan niat untuk pindah yang tidak dapat dihindari lebih terhadap perubahan jalur karir atau masalah keluarga, seperti yang diungkapkan oleh Zeffane pada tahun 2003. Guru yang tidak puas dengan penghasilan mereka cenderung mencari peluang kerja lain. Kepuasan terhadap gaji dapat diartikan sebagai rasa puas pada remunerasi bila persepsi mengenai gaji tersebut sesuai dengan harapan. Seseorang yang merasa puas biasanya akan bertahan di suatu organisasi, sedangkan mereka yang tidak puas akan lebih memilih untuk meninggalkan organisasi. Weldeyohannes pada tahun 2016 meneliti dampak kompensasi terhadap keinginan untuk pindah bagi guru di Tigray, dan menemukan bahwa kepuasan dalam gaji mempengaruhi niat para guru untuk berpindah. Penelitian mengenai pengaruh kompensasi serta komitmen terhadap niat berpindah telah dilakukan di sektor perbankan dan pendidikan. Khan pada tahun 2014 meneliti bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat untuk berpindah di kalangan para akademisi di Lembaga Pendidikan Tinggi di Pakistan, dan

menyatakan bahwa rendahnya komitmen organisasi merupakan salah satu faktor utama yang menyebabkan niat para guru untuk berpindah di Lembaga Pendidikan Tinggi di Pakistan.

Fenomena yang mendukung gagasan ini dapat diamati dalam beragam penelitian yang menunjukkan keterkaitan antara komitmen terhadap organisasi dan berbagai hasil positif dalam performa organisasi. Contohnya, berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen afektif tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik, mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk keluar dari organisasi. Di sisi lain, komitmen yang berkelanjutan sering kali dihubungkan dengan rendahnya tingkat perputaran karyawan, meski tidak selalu menghasilkan efek positif terhadap kinerja dan motivasi pegawai. Sementara itu, komitmen normatif bisa berfungsi dalam memelihara stabilitas tenaga kerja di dalam organisasi, terutama di lingkungan yang menjunjung tinggi nilai-nilai kolektif dan loyalitas. Fenomena-fenomena ini menekankan pentingnya memahami dan mengelola beragam aspek komitmen organisasi untuk memicu hasil yang diinginkan. Pemerintah pusat melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan perlu mulai memperhatikan kondisi sekolah-sekolah swasta. Sekolah swasta kini menghadapi permasalahan kekurangan dan kekosongan tenaga pengajar.

Pasalnya, para pendidik yang telah berhasil melalui seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) kini telah beralih ke institusi pendidikan negeri. Kemendikbud perlu memberikan keyakinan kepada guru-guru yang lulus PPPK untuk mengajar di sekolah-sekolah swasta mengingat keadaan kekurangan tenaga pengajar yang ada. Kepala sekolah swasta dan lembaga terkait sedang dalam kondisi sulit mencari guru pengganti dalam waktu yang singkat. Karena proses belajar-mengajar di lembaga swasta harus tetap dilaksanakan, walaupun mereka mengalami krisis guru, sekolah swasta tetap diwajibkan memberikan pembelajaran kepada siswa-siswinya. Masalah yang sama juga terjadi di SMK, karena para pengajar yang berkualitas tinggi adalah lulusan PPPK. Kepindahan guru-guru yang memiliki potensi ini tentunya berpotensi mengurangi kualitas proses pendidikan di sekolah. Fenomena perpindahan guru dari satu lembaga ke lembaga lain kini menjadi hal yang kerap diperhatikan. Sebuah laporan dari situs Kompas. id menyebutkan bahwa Sekolah Swasta akan menghadapi ancaman kekurangan tenaga pengajar jika banyak guru memilih untuk beralih ke sekolah negeri setelah resmi menjadi aparatur sipil negara. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Kecamatan Ngawi juga turut merasakan dampak dari fenomena perubahan dan pengurangan guru, ditambah dengan mutasi dari guru swasta ke negeri sebagai akibat dari pendaftaran dan penerimaan PPPK. Berdasarkan informasi ini, kami melakukan studi kasus terfokus pada SMKS di Kecamatan Ngawi yang merasakan dampak dari tren perubahan serta pengurangan guru, yang dimulai dengan niat berpindah dari guru-guru swasta.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuntitatif dengan menggunakan metode survey. Survey dilakukan kepada responden dengan menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada mereka dan diisi oleh mereka selanjutnya dikumpulkan kembali untuk pengolahan data. Sedangkan pengertian Jenis Penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2017) adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan pengumpulan data yang bersifat numerik (statistik).

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, populasi umum pada penelitian ini adalah guru SMK Swasta se-Kecamatan Ngawi Kabupaten Ngawi.

Sampel menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling menurut Sugiyono (2016) adalah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Dalam pengambilan sampel terdapat dua teknik yang dapat digunakan yaitu : teknik Probability Sampling serta teknik Non Probability Sampling (Kuncoro, 2009). Probability Sampling adalah suatu teknik pengambilan data atau sampel sehingga semua data mempunyai kemungkinan terpilih sebagai sampel sama besar. Non Probability Sampling adalah suatu teknik pengambilan data atau sampel sehingga semua data kemungkinan terpilih sebagai sampel tidak sama besar. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan populasi, dengan cara menggunakan Non-probability Sampling dengan metode sensus yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2018) yaitu sebanyak 100 guru

HASILDAN PEMBAHASAN

Model Luar atau Model Pengukuran

Uji t

Menurut Lind et.al (2017) uji t juga dikenal sebagai uji signifikansi parsial, digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji t dapat dikatakan sebagai salah satu test statistikyang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Sig. dalam hasil Uji t, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig. ≥ 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.
2. Jika nilai Sig. < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu Modal Psikologi ($X1$), Pengalaman Kerja ($X2$) Beban Kerja ($X3$), Kompensasi (X4) dan Komitmen Organisasi (X5). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah niat berpindah.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur sebarapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen terhadap variabel independen. Menurut Quinino et al. (2012) nilai R2 bervariasi antara nol dan satu menyatakan bahwa semakin besar nilai R2 maka nilai variabel bebas dalam memenuhi informasi variabel terikat semakin besar.

Uji Hipotesis (Resampling Bootstrapping)

Pengaruh Modal Psikologi terhadap Niat Berpindah

Berdasarkan penelitan terdahulu yang dijelaskan masing masing variabel. Modal psikologis, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap niat berpindah (Wibowo & Priyono, 2022). Modal psikologis menunjukkan hubungan negatif yang kuat dengan niat berpindah (Salam, 2017).

Hasil penelitian membuktikan bahwa modal psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja dan keinginan berpindah karyawan (Celik, 2018). Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis yang ditetapkan:
Hipotesisis 1 (H1) : Modal psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap niar berpindah Guru SMK Swasta se-Kecamatan Ngawi.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Niat Berpindah

Berdasarkan penelitan terdahulu yang dijelaskan masing masing variabel. Hasil penelitian membuktikan analisis data menunjukkan bahwa stres kerja/niat berpindah dan ketabahan/kesejahteraan psikologis guru pemula dan guru berpengalaman berkorelasi secara signifikan (Nazari & Oghyanous , 2021). Menurut George dan Jone (1996), pengalaman fenomenologis dalam bekerja memiliki banyak aspek dan secara bersamaan mempertimbangkan efek gabungan dari berbagai aspek pengalaman kerja yang cukup besar untuk meningkatkan pemahaman tentang niat berpindah. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap turnover niat (Munir et al., 2013). Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis yang ditetapkan:
Hipotesisis 2 (H2) : Pengalaman kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap niar berpindah Guru SMK Swasta se-Kecamatan Ngawi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Niat Berpindah

Berdasarkan penelitan terdahulu yang dijelaskan masing masing variabel. Xiaoming et al. (2014) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah. Tulangow et al. (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari beban kerja terhadap turnover intention. Hasil mengungkapkan bahwa niat turnover karyawan ber hubungan positif dengan stres kerja dan beban kerja (Qureshi et al. (2013). Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis yang ditetapkan:
Hipotesisis 3 (H3) : Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niar berpindah Guru SMK Swasta se-Kecamatan Ngawi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Niat Berpindah

Berdasarkan penelitan terdahulu yang dijelaskan masing masing variabel. Penelitian Saliban dan Syah (2018), menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin rendah intensi turnover, dan sebaliknya, semakin rendah kompensasi maka semakin tinggi intensi turnover. Penelitian yang dilakukan oleh Weldeyhannes (2016), menunjukkan bahwa aspek finansial dan non finansial dari kompensasi berpengaruh negatif signifikan niat berpindah. Vizano et al. (2021) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi membawa pengaruh negatif pada tingkat turnover intention karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis yang ditetapkan:
Hipotesisis 4 (H4) : Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap niat berpindah Guru SMK Swasta se-Kecamatan Ngawi.

Pengaruh Komitment Organisasi terhadap Niat Berpindah

Berdasarkan penelitan terdahulu yang dijelaskan masing masing variabel. Hasil analisis statistik menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara komitmen organisasi dengan intensitas turnover (Bhatti, 2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi semakin rendah niat berpindah (Russ & McNeily, 1995). Hasil dari penelitian mendukung hipotesis. dimensi komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap niat berpindah (Aydogdu & Asikgil 2011). Berdasarkan penelitian tersebut maka hipotesis yang ditetapkan: Hipotesisis 5 (H5) : Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap niar berpindah Guru SMK Swasta se-Kecamatan Ngawi.

Table 1. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardi zed Coefficie nts	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Consta nt)	140,901	4,755		29,633	0,00
	X1	-0,591	0,036	-0,561	-16,276	0,00
	X2	-0,506	0,043	-0,409	-11,902	0,00
	X3	-0,228	0,053	-0,139	-4,31	0,00
	X4	-0,072	0,031	-0,075	-2,349	0,02
	X5	-0,47	0,036	-0,396	-12,946	0,00

Sumber: Olah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat dilihat bahwa:

1. Nilai Sig pada variabel Modal Psikologi (X1)=0,000, lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen Modal Psikologi (X1) terhadap variabel dependen Niat Berpindah (Y).
2. Nilai Sig pada variabel Pengalaman Kerja (X2) = 0,000, lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen Pengalaman Kerja (X2) terhadap variabel dependen Niat Berpindah (Y).
3. Nilai Sig pada variabel Beban Kerja (X3) = 0,000, lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen Beban Kerja (X3) terhadap variabel dependen Niat Berpindah (Y).
4. Nilai Sig pada variabel Kompensasi (X4) = 0,02 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen Kompensasi (X4) terhadap variabel dependen Niat Berpindah (Y).
5. Nilai Sig pada Komitmen Organisasi (X5) = 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen Komitmen Organisasi (X5) terhadap variabel dependen Niat Berpindah (Y).

Tabel 2. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan t)	140,90 1	4,755		29,633	0,00
	X1	-0,591	0,036	-0,561	-16,276	0,00
	X2	-0,506	0,043	-0,409	-11,902	0,00
	X3	-0,228	0,053	-0,139	-4,31	0,00

X4	-0,072	0,031	-0,075	-2,349	0,021
X5	-0,470	0,036	-0,396	-12,946	0,00

Sumber: Olah SPSS 26, 2024

Dari analisis data diperoleh persamaan regresi
Y = 140,901-0,591X1-0,506X2-0,228X3-0,072X4-0,470X5+e. Berdasarkan hasil pada tabel 4.7, maka pengaruh masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 140,901. Artinya niat berpindah berada pada nilai konstan 140,901 dengan asumsi variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5) bernilai 0.
2. Nilai koefisien regresi variabel modal psikologi (X1) adalah minus 0,591 dengan asumsi variabel bebas yang lain (X2, X3, X4, X5) bernilai 0, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel modal psikologi (X1) menurun satu tingkat variabel niat berpindah akan mengalami perubahan atau mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,591.
3. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X2) adalah minus 0,506 dengan asumsi variabel bebas yang lain (X1, X3, X4, X5) bernilai 0, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel pengalaman kerja (X2) menurun satu tingkat variabel niat berpindah akan mengalami perubahan atau mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,506.
4. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X3) adalah minus 0,228 dengan asumsi variabel bebas yang lain (X1, X2, X4, X5) bernilai 0, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja (X3) menurun satu tingkat variabel niat berpindah akan mengalami perubahan atau mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,228.
5. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X4) adalah minus 0,072 dengan asumsi variabel bebas yang lain (X1, X2, X3, X5) bernilai 0, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X4) menurun satu tingkat variabel niat berpindah akan mengalami perubahan atau mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,072.
6. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X5) adalah minus 0,470 dengan asumsi variabel bebas yang lain (X1, X2, X3, X4) bernilai 0, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel komitmen organisasi (X5) menurun satu tingkat variabel niat berpindah akan mengalami perubahan atau mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,470.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,957[a]	0,916	0,911	1,217	1,758

Sumber: Olah SPSS 26, 2024

Hasil analisis diatas didapatkan nilai pada Adjusted R Square sebesar 0,553 yang artinya pengaruh Modal Psikologi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Kompensasi (X4), Komitmen Organisasi (X5) terhadap Niat Berpindah (Y) guru SMK Swasta se-Kecamatan Ngawi sebesar 91,1%, jadi sumbangan pengaruh dari variabel independent yaitu 91,1% sedangkan sisanya sebesar 8,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Modal Psikologi terhadap Niat Berpindah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26 seperti terlihat pada tabel di atas, disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi Modal Psikologi berpengaruh negatif signifikan terhadap Niat Berpindah Guru SMKS Se-Kecamatan Ngawi, diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitan terdahulu, Modal psikologis, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap niat berpindah (Widodo & Priyono, 2022). Modal psikologis menunjukkan hubungan negatif yang kuat dengan niat berpindah (Salam, 2017) Hasil penelitian membuktikan bahwa modal psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja dan keinginan berpindah karyawan (Celik, 2018).

Implikasi manajerial untuk mengurangi niat berpindah dengan memperkuat modal psikologis mereka dapat dimulai dengan meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional. Sekolah dapat menawarkan program pelatihan ketahanan mental, optimisme, dan kesadaran untuk membantu guru mengelola stres dan menjaga keseimbangan emosional. Akses terhadap dukungan tambahan dan nasihat ahli melalui program pendampingan juga penting untuk memberikan dukungan pribadi yang dibutuhkan guru. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif sangatlah penting. Pihak sekolah harus mendorong budaya kerja inklusif melalui pelatihan dan program keberagaman sehingga semua guru merasa dihargai dan diikutsertakan. Terakhir, pemberian kesempatan pengembangan karir yang jelas dan transparan akan meningkatkan loyalitas guru terhadap sekolahnya. Sekolah harus menawarkan jalur karier terstruktur, pelatihan tambahan dan peluang sertifikasi, serta program rotasi pekerjaan untuk menghindari kelelahan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Niat Berpindah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26 seperti terlihat pada tabel di atas, disimpulkan bahwa hipotesis (H2) yang berbunyi Pengamalan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Niat Berpindah Guru SMKS Se-Kecamatan Ngawi, diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitan terdahulu, Hasil penelitian membuktikan analisis data menunjukkan bahwa stres kerja/niat berpindah dan ketabahan/kesejahteraan psikologis guru pemula dan guru berpengalaman berkorelasi secara signifikan (Nazari & Oghyanous, 2021). Menurut George dan Jones (1996), pengalaman fenomenologis dalam bekerja memiliki banyak aspek dan secara bersamaan mempertimbangkan efek gabungan dari berbagai aspek pengalaman kerja yang cukup besar untuk meningkatkan pemahaman tentang niat berpindah. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover niat (Munir et al., 2013).

Implikasi manajerial salah satunya dengan memberikan program pengembangan profesional berkelanjutan dapat memulai penerapan manajemen yang berfokus pada pengaruh pengalaman kerja terhadap niat berpindah. Sekolah dapat menyelenggarakan pelatihan, lokakarya, dan sertifikasi yang berkaitan dengan bidangnya. Hal ini tidak hanya meningkatkan kompetensi guru tetapi juga memungkinkan guru merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan profesionalnya. Selain itu, untuk mempertahankan guru yang berpengalaman, penting untuk menciptakan jalur karier yang jelas dan memberikan peluang untuk kemajuan. Dengan meningkatkan transparansi dalam proses promosi dan memberikan peluang untuk posisi kepemimpinan dan tanggung jawab tambahan, guru dapat merasakan tujuan yang sebenarnya tentang sekolah dan karir masa depan mereka.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Niat Berpindah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26 seperti terlihat pada tabel di atas, disimpulkan bahwa hipotesis (H3) yang berbunyi Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Niat Berpindah Guru SMKS Se-Kecamatan Ngawi, ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu, Xiaoming et al. (2014) menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap niat berpindah. Tulangow et al. (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari beban kerja terhadap turnover intention. Penelitian dari Sutikno (2020) yang mendeskripsikan hubungan beban kerja dan

kompensasi dengan niat berpindah. Penelitian ini menemukan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap niat berpindah. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat berpindah, namun dalam penelitian ini menyatakan pengaruh negatif, dikarenakan faktor pemikiran para guru yang menilai beban kerja di sekolah swasta lebih ringan dari pada sekolah negeri (Adiputra & Milleny, 2024). Menariknya, tampaknya kesabaran mungkin berfungsi sebagai faktor pelindung terhadap stres yang diakbatkan oleh beban kerja yang berlebih, ketahanan guru di tahun-tahun awal pengalaman profesionalnya, dan seiring dengan meningkatnya pengalaman, sifat perlindungan dari ketabahan menjadi penting.

Implikasi manajerial untuk mengurangi niat guru swasta berpindah pekerjaan terkait beban kerja, pihak sekolah dapat memulainya dengan mengelola beban kerja secara efektif. Sekolah dapat melakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan beban kerja setiap guru seimbang dan adil. Pembagian tugas yang merata, penugasan yang jelas, dan pemanfaatan teknologi pendidikan untuk mengurangi beban administrasi merupakan langkah konkrit yang dapat dilakukan. Selain itu, penting untuk memberikan dukungan yang memadai bagi guru dalam menangani beban kerjanya. Hal ini dapat mencakup penyediaan asisten pengajar, waktu perencanaan yang cukup, dan akses terhadap sumber daya pengajaran yang berkualitas. Sekolah juga dapat menawarkan program manajemen stres dan kesejahteraan, seperti lokakarya tentang manajemen waktu dan teknik relaksasi, untuk membantu guru mengatasi tekanan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Niat Berpindah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26 seperti terlihat pada tabel di atas, disimpulkan bahwa hipotesis (H4) yang berbunyi Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Niat Berpindah Guru SMKS Se-Kecamatan Ngawi, diterima.

Hasil penelitian ini sejalan penelitan terdahulu, penelitian Silaban dan Syah (2018), menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin rendah intensi turnover, dan sebaliknya, semakin rendah kompensasi maka semakin tinggi intensi turnover. Penelitian yang dilakukan oleh Weldeyhannes (2016), menunjukkan bahwa aspek finansial dan non finansial dari kompensasi berpengaruh negatif signifikan niat berpindah. Vizano et al. (2021) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi membawa pengaruh negatif pada tingkat turnover intention karyawan.

Implikasi manajerial untuk mengurangi niat berpindah guru swasta terkait kompensasi, manajemen harus memastikan bahwa struktur gaji kompetitif dan adil. Pihak sekolah dapat melakukan survei pasar untuk menilai standar gaji di industri dan menyesuaikan kompensasi guru agar sesuai atau lebih baik dari rata-rata. Memberikan gaji yang kompetitif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga menunjukkan penghargaan atas kontribusi guru. Selain gaji pokok, penting untuk menawarkan paket tunjangan yang menarik. Hal ini dapat mencakup tunjangan kesehatan, asuransi, pensiun, dan cuti yang memadai. Manajemen juga dapat mempertimbangkan insentif berbasis kinerja, bonus tahunan, atau penghargaan atas prestasi khusus, yang dapat memotivasi guru dan memberi mereka insentif tambahan untuk terus berkontribusi pada sekolah. Transparansi dalam struktur kompensasi dan jalur peningkatan gaji sangatlah penting. Guru perlu mengetahui bagaimana mereka dapat meningkatkan gaji mereka melalui kinerja, pendidikan berkelanjutan, atau sertifikasi tambahan. Dengan memastikan adanya jalur yang jelas dan adil untuk

meningkatkan kompensasi, manajemen dapat meningkatkan loyalitas guru dan mengurangi niat berpindah.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Berpindah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26 seperti terlihat pada tabel di atas, disimpulkan bahwa hipotesis (H5) yang berbunyi Komitmen Organisasi

berpengaruh negatif signifikan terhadap Niat Berpindah Guru SMKS Se-Kecamatan Ngawi, diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitan terdahulu, hasil analisis statistik menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara komitmen organisasi dengan intensitas turnover (Bhatti et al., 2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi semakin rendah niat berpindah (Russ & McNeily, 1995). Hasil dari penelitian mendukung hipotesis. dimensi komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap niat berpindah (Aydogdu & Asikgil, 2011).

Implikasi manajerial untuk mengurangi niat guru swasta berpindah pekerjaan melalui peningkatan komitmen organisasi, pihak sekolah perlu membangun budaya kerja yang kuat dan positif. Hal ini dapat dicapai dengan mengembangkan visi, misi dan nilai-nilai yang jelas serta mengkomunikasikannya secara konsisten kepada seluruh staf. Keterlibatan aktif guru dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan sekolah dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Manajemen harus fokus pada pengembangan hubungan yang erat dan saling mendukung antara guru dan pimpinan sekolah. Mengadakan pertemuan rutin, memberikan masukan konstruktif, dan menciptakan lingkungan yang mendukung dialog terbuka adalah beberapa langkah yang dapat Anda ambil. Guru yang merasa didengarkan dan dihargai cenderung merasa terhubung dengan organisasi dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi. Pemberian kesempatan pengembangan karir dan pengakuan prestasi juga penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Sekolah mungkin menawarkan pelatihan profesional, kesempatan untuk menghadiri konferensi, dan program pengembangan kepemimpinan. Pengakuan formal dan informal atas kontribusi dan prestasi guru akan meningkatkan rasa penghargaan mereka terhadap organisasi dan mengurangi niat mereka untuk berganti pekerjaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Modal Psikologi berpengaruh negatif signifikan terhadap Niat Berpindah Guru SMKS Se-Kecamatan Ngawi. Sumber daya mental yang tertanam dalam modal psikologis (efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan) dapat menghambat perkembangan niat berpindah kerja pada Guru sekolah Swasta.
2. Pengamalan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Niat Berpindah Guru SMKS Se-Kecamatan Ngawi. Pengalaman kerja berdampak terhadap niat berpindah kerja. Pengalaman kerja termasuk peluang pengembangan, keterlibatan dalam proyek menarik, dan hubungan kerja yang baik, dapat mengurangi niat guru untuk berpindah kerja
3. Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Niat Berpindah Guru SMKS Se-Kecamatan Ngawi. Kesabaran mungkin berfungsi sebagai faktor pelindung terhadap stres yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebih, ketahanan guru di tahun-tahun awal pengalaman profesionalnya, dan seiring dengan meningkatnya pengalaman, sifat perlindungan dari ketabahan menjadi lebih besar.
4. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Niat Berpindah Guru SMKS Se-Kecamatan Ngawi. Ketika guru merasa diberi kompensasi seperti yang mereka harapkan, hal itu dapat niat berpindah.
5. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Niat Berpindah Guru SMKS Se-Kecamatan Ngawi. Komitmen organisasi yang tinggi merupakan dambaan semua organisasi. Namun, hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan niat berpindah.

DAFTAR PUSTAKA

Adiputra, G. & N. Milleny. (2024). Effect of Career Development and Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable. International Journal of Economics, Business and Management Research, 8(1), 81-98.

Aydogdu, & Asikgil, S. B. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing, 1*(3), 43–53.

Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, U., Bilal, M., & Akram, Z. (2016). Impact of Organization Commitment on Turnover Intention: Mediating Role of Job Contentment. *European Journal of Business and Management, 8*(13), 24–39.

Celik, M. (2018). The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention. *Innovar, 28*(68), 67–75.

García, E., & Weiss, E. (2019). The Teacher Shortage is Real, Large and Growing, and Worse than We Thought. *Economic Policy Institute*. Washington, DC.

George, J. M., & Jones, G. R. (1996). The Experience of Work and Turnover Intentions: Interactive Effects of Value Attainment, Job Satisfaction, and Positive Mood. *Journal of Applied Psychology, 81*(3), 318–325.

Hanushek, E. A., Rivkin, S. G., & Schiman, J. C. (2016). Dynamic Effects of Teacher Turnover on the Quality of Instruction. *Economics of Education Review, 55*, 132–148.

Idris, F., Hassan, Z., Ya'acob, A., Gill, S. K., & Awal, N. A. M. (2012). The Role of Education in Shaping Youth's National Identity. *Social and Behavioral Sciences, 59*, 443–450.

Kaplan, M., & Biçkes, D. M. (2013). The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Business in Nevşehir. *Yönetim ve Ekonomi, 20*(2), 233–243.

Khan, M. A. (2014). Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 8*(1), 30–41.

Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Edisi 3). Erlangga.

Lind, B. M., Friedline, C. J., & Wegrzyn, J. L. (2017). Water Availability Drives Signatures of Local Adaptation in Whitebark Pine (*Pinus albicaulis* Engelm.) Across Fine Spatial Scales of the Lake Tahoe Basin, USA. *Molecular Ecology, 26*(12), 3168–3185.

Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive, 16*(1), 57–72.

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*, 339–366.

Munir, M., Kemarauwana, M., Lestari, U. P., Mardikaningsih, R., Darmawan, D., Putra, A. R., & Irfan, M. (2013). Dampak Stres Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3*(1), 25–31.

Nawab, S., & Bhatti, K. K. (2011). Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science, 2*, 25–32.

Nazari, M., & Oghyanous, P. A. (2021). Exploring the Role of Experience in L2 Teachers' Turnover Intentions/Occupational Stress and Psychological Well-being/Grit: A Mixed Methods Study. *Cogent Education, 8*(1), 1–15.

Quinino, R. C., Reis, E. A., & Bessegato, L. F. (2012). Using the Coefficient of Determination R^2 to Test the Significance of Multiple Linear Regression. *Teaching Statistics, 35*(2), 84–88.

Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal, 23*(6), 764–770.

Russ, F. A., & McNeily, K. M. (1995). Link Among Satisfaction, Commitment and Turnover Intentions: The Moderating Effect of Experience, Gender, and Performance. *Journal of Business Research, 34*, 57–65.

Salam, M. A. (2017). Effects of Psychological Capital on Job Satisfaction and Turnover Intention: Thai Higher Education Perspective. *Journal of Asia Pacific Studies, 4*(3), 203–218.

Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018). The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention. *IOSR Journal of Business and Management, 20*(3), 01–06.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke-24). Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.

Sutcher, L., Darling-Hammond, L., & Carver-Thomas, D. (2016). *A Coming Crisis in Teaching? Teacher Supply, Demand, and Shortages in the U.S.* Learning Policy Institute.

Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU), 3*, 450–474.

Tulangow, M. J., Saerang, D. P. E., & Rumokoy, F. S. (2018). The Effect of Job Stress, Work Environment, and Workload on Employee Turnover Intention (Case Study at PT. Wika Reality Manado). *Jurnal EMBA, 6*(2), 474–482.

Vizano, N. A., Utami, W., Johanes, S., & Herawati, A. (2021). Influence of Compensation and Career on Organizational Culture. *Utopía y Praxis Latinoamericana, (1)*, 368–380.

Weldeyohannes, G. (2016). Compensation Practice and Teachers Turnover Intention in Tigray. *International Journal of Science and Research, 5*(9), 1372–1379.

Wibowo, A. S., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Modal Psikologi dan Komitmen Organisasional terhadap Labor Turnover Intention dengan Mediasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *YUME: Journal of Management, 5*(3), 378–390.

Wiggan, G. D., & Smith-Vandiver, M. J. W. (2020). The National Teacher Shortage, Urban Education and the Cognitive Sociology of Labor. *53*, 43–75.

Xiaoming, Y., Ma, B. J., Chang, C. L., & Shieh, C. J. (2014). Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study. *Studies on Ethno-Medicine, 8*(3), 229–237.

Zeffane. (2003). *Organizational Behavior: A Global Perspective*. John Wiley and Sons Australia Ltd.