

Pengendalian *Turover Intention* Guru Pendidikan Anak Usia Dini Melalui Penguatan Komitmen Organisasional

Aisyah Nur Atika

Universitas Jember

E-mail: aisyahnuratika@unej.ac.id

Nanik Yuliati

Universitas Jember

Email: nanikyuliati.fkip@unej.ac.id

*Article received: 02 May August 2023, Review process: 23 August 2023,
Article Accepted: 03 September 2023, Article published: 30 September 2023*

ABSTRACT

The problem of teacher turnover, especially private teachers, is quite worrying in Indonesia and other developing countries. The high rate of teacher turnover will disrupt the achievement of educational goals. The research objectives developed from the problems mentioned above are Analyzing the influence of work motivation, compensation and workload on controlling turnover intention, Analyzing the influence of work motivation, compensation and workload on organizational commitment, Analyzing the influence of work motivation, compensation and workload on controlling turnover intention through organizational commitment. The population of this study were all PAUD teachers in the Jember Regency, with a population of 3718 people. Based on the notation of the Slovin sample size formula, the sample to be studied was 5%, with a sample size of 118,840 and a margin of error of 9% rounded up to 119. The sampling technique used was Proportional Random Sampling. The research analysis tool uses AMOS SEM. The regression coefficient of work motivation on Organizational Commitment is 0.47 with a C.R. of 3.358, and the p-value (0.000) means it is smaller than 0.05. This shows that work motivation positively and significantly affects organizational commitment. The regression coefficient of compensation on Organizational Commitment is 0.18, with a C.R. of 3,409, and the p-value (0.000) means it is smaller than 0.05. The higher the motivation value, the more impact it has on preventing teachers' intention to stop working (turnover intention), so PAUD administrators in Jember Regency should pay attention to the needs of PAUD teachers, including their existence, relationships and career development to prevent and inhibit teachers' desires or intentions to quit their jobs. In other words, attention to fulfilling the wishes of a PAUD teacher in Jember Regency can prevent the teacher's hope that he will stay in his job and the organization he works in. This research contributes to the depth of organizational commitment theory, which refers to teacher attachment to the organization of the teacher's attitudes and behaviour. At the same time, working at a PAUD institution.

Keywords: *Turnover Intention, PAUD Teachers, Organizational Commitment*

ABSTRAK

Masalah pergantian guru, khususnya guru swasta cukup mengkhawatirkan di Indonesia dan negara berkembang lainnya. Tingginya angka pergantian guru akan mengganggu pencapaian tujuan pendidikan. Tujuan penelitian yang dikembangkan dari persoalan tersebut di atas adalah: Menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap pengendalian *turnover intention*, Menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap komitmen organisasi, Menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap pengendalian *turnover intention* melalui komitmen organisasi. Populasi penelitian ini adalah semua guru PAUD di Kabupaten Jember, dengan jumlah populasi sebanyak 3718 orang. Berdasarkan notasi rumus besar sampel Slovin, maka ditentukan sampel yang akan diteliti ditetapkan adalah 5% besar sampel 118,840 pada *margin of error* 9% dibulatkan sebesar 119. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Propositional Random Sampling*. Alat Analisis penelitian menggunakan SEM AMOS. Koefisien regresi dari motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasional bernilai 0,47 dengan C.R. sebesar 3.358 dan p-value (0.000) artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Koefisien regresi dari kompensasi terhadap Komitmen Organisasional bernilai 0,18 dengan C.R. sebesar 3.409 dan p-value (0.000) artinya lebih kecil dari 0,05. Nilai motivasi lebih tinggi dampaknya terhadap pencegahan niat guru (untuk berhenti bekerja (*turnover intention*)) maka sebaiknya pengelola PAUD di Kabupaten Jember memperhatikan akan kebutuhan guru PAUD meliputi eksistensi, relasi, dan perkembangan karir mereka untuk mencegah dan menghambat keinginan atau niat guru berhenti dari pekerjaan, dengan kata lain perhatian terhadap pemenuhan keinginan seorang guru PAUD di Kabupaten Jember dapat mencegah harapan guru tidak akan meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat bekerja. Hasil penelitian ini memiliki kontribusi terhadap kedalaman teori komitmen organisasional yang mengacu pada keterikatan guru dengan organisasi terkait dengan sikap dan perilaku guru selama berkerja di lembaga PAUD.

Keywords: *Turover Intention*, Guru PAUD, Komitmen Organisasional

PENDAHULUAN

Masalah pergantian guru, khususnya guru swasta cukup mengkhawatirkan di Indonesia dan negara berkembang lainnya. Tingginya angka pergantian guru akan mengganggu pencapaian tujuan pendidikan. Selain itu, perlu disebutkan pula bahwa salah satu profesi yang mengalami *turnover intention* tinggi yang menimbulkan kekhawatiran bagi pemberi kerja adalah fakultas di berbagai universitas. Sebuah studi di Amerika Serikat (AS) mengungkapkan bahwa sekitar 7,7%, pengajar penuh waktu dari berbagai universitas dan perguruan tinggi mengalihkan pekerjaan mereka ke institusi lain (Raisyifa & Sutarni, 2016).

Agar tingkat *turnover intention* (TI) dapat diminimalkan, perlu adanya perhatian lebih pada komitmen organisasional dan motivasi kerja (Tjendra, 2019). (Abotsi et al., 2020) menyatakan bahwa organisasi yang menginginkan karyawannya tetap tinggal dalam organisasi perlu fokus pada pengembangan komitmen organisasi. Komitmen organisasional berkaitan dengan sejauh mana seorang guru duduk

dengan organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Teori komitmen yang mendasari dalam penelitian ini diberi nama teori komitmen organisasional. Komitmen organisasi adalah istilah yang mengacu pada loyalitas dan keterikatan karyawan dengan organisasi terkait. Hal ini terkait dengan sikap dan niat karyawan yang merupakan pencetus perilaku. (Maryam et al., 2021) menyoroti bahwa komitmen organisasi mencerminkan tingkat dan individu mengidentifikasi dengan dan organisasi dan berkomitmen untuk tujuan organisasinya (Fu et al., 2022).

Komitmen organisasional memiliki pengaruh menguntungkan yang signifikan terhadap karyawan (Jyoti et al., 2021). Karyawan merasakan komitmen terhadap organisasi ketika ada konsistensi dalam tujuan karyawan dan organisasi, dan dia bekerja atas nama organisasi secara sukarela. Komitmen organisasional dianggap sebagai penentu penting dari sikap yang terkait dengan pergantian dan kinerja. Selama bertahun-tahun, tiga pendekatan utama digunakan untuk mengukur komitmen, yaitu pendekatan sikap, pendekatan multidimensi, dan pendekatan kuantitatif. Pendekatan paling umum untuk komitmen adalah pendekatan multidimensi (Chandrarini, 2017). Jika karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya, maka tingkat TI akan berkurang. Oleh karena itu, komitmen merupakan faktor penting untuk TI (Saeed et al., 2014).

Turnover intention memiliki dampak langsung seperti yang dikatakan (Waspodo et al., 2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa semakin banyak beban pekerjaan membuat peran kerja individu menghasilkan emosi negatif. Senada dengan hal tersebut (Nwinyokpugi, 2018) dan (Mulyasa, 2007), menunjukkan bahwa tekanan yang lebih besar akan menghasilkan tingkat TI yang lebih tinggi dan kecenderungan kinerja individu yang lebih rendah. Dalam pekerjaan yang sebenarnya, individu rentan terhadap *turnover intention* (TI) untuk menghindari atau menghilangkan beban kerja yang terlalu tinggi (Nazenin & Palupiningdyah, 2014). Tujuan utama penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh motivasi kerja, kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh langsung negatif terhadap *turnover intention*. Motivasi berpengaruh negatif langsung terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif langsung terhadap *turnover intention*. diambil dari sekolah-sekolah (E. S. Hardianto, 2021), motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional kemudian motivasi kerja dan Komitmen Organisasional (Apridar & Adamy, 2018). Tujuan penelitian yang dikembangkan dari persoalan tersebut di atas adalah: menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap *turnover intention*, menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap komitmen organisasi, menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi

Penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dalam memahami pentingnya motivasi kerja, kompensasi dan komitmen organisasional didasarkan pada teori self-determination atau teori penentuan nasib sendiri, dan teori tentang *organizational commitment* pada model yang diusulkan.

Menurut (Mobley, 2011) *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau

pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Turnover intention banyak di pengaruhi oleh berbagai faktor antara lain motivasi kerja (Abotsi et al., 2020); (Sohail et al., 2014), kompensasi (Nawab & Bhatti, 2011); (Zakiyah, 2013) beban kerja (Nwinyokpugi, 2018); (Mulyasa, 2007), dan komitmen organisasional (Galletta et al., 2011); (Imran et al., 2017).

Kerangka konsep penelitian ini mengkaji hasil penelitian sebelumnya faktor lain dari penyebab meningkatnya turnover intention adalah motivasi kerja. (Abotsi et al., 2020) menyatakan bahwa organisasi perlu memperhatikan variabel motivasi dibandingkan faktor lain untuk dapat mempertahankan karyawannya atau mengendalikan TI. Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan mencapai untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Penelitian yang dilakukan (Sohail et al., 2014) motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan (Widiyana, 2021) yang menyatakan bahwa cara lain yang dapat digunakan sebagai upaya penurunan tingkat TI adalah kompensasi. Kompensasi merupakan pemberian organisasi baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai bentuk imbal jasa kepada karyawan (Potale & Uhing, 2015).

Turnover intention (TI) dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Potale & Uhing, 2015) menyimpulkan bahwa kompensasi berkaitan dengan turnover intention. Ketika berbagai macam kompensasi, seperti gaji, tunjangan, insentif, program perlindungan, perasaan terhadap kompetensi, prestasi, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi (Nawab & Bhatti, 2011), (Zakiyah, 2013) dalam kondisi baik dan sesuai dengan harapan karyawan, dapat mengurangi *turnover intention*. Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention guru (Hardianto et al., 2019).

Turnover intention (TI) memiliki dampak langsung seperti yang dikatakan (Waspodo et al., 2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa semakin banyak beban pekerjaan membuat peran kerja individu menghasilkan emosi negatif. Senada dengan hal tersebut (Nwinyokpugi, 2018) dan (Mulyasa, 2007), menunjukkan bahwa tekanan yang lebih besar akan menghasilkan tingkat TI yang lebih tinggi dan kecenderungan kinerja individu yang lebih rendah. Dalam pekerjaan yang sebenarnya, individu rentan terhadap turnover intention (TI) untuk menghindari atau menghilangkan beban kerja yang terlalu tinggi (Nazenin & Palupiningdyah, 2014).

Dalam membuat karyawan puas dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, motivasi yang efektif di berbagai tingkatan dalam organisasi sangat dibutuhkan, misalkan bahwa motivasi dan komitmen karyawan sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Hasil penelitian (Al-Madi et al., 2017) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (afektif, normatif dan kontinuans).

Pegawai yang termotivasi akan berkomitmen dengan tingkat yang tinggi dianggap sebagai aset penting untuk sebuah organisasi (McInerney et al., 2015). (McInerney et al., 2015) berpendapat, bahwa menjaga motivasi dapat meningkatkan komitmen kerja, yang selalu bermanfaat bagi organisasi; sebagai karyawan yang termotivasi berdampak pada komitmen lebih produktif.

Dalam penelitian (Novlinda et al., 2019) mengatakan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya.

Pada penelitiannya menyatakan bahwa danya pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

(Ariffin & Ha, 2015) serta (Nawab & Bhatti, 2011) menunjukkan temuan yang sama yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya jika kompensasi yang diberikan organisasi memenuhi kebutuhan karyawan maka karyawan tersebut akan selalu bekerja. dalam organisasi tersebut hal ini telah membentuk komitmen terhadap karyawan.

Organisasi juga perlu memperhatikan komitmen guru dalam mempertahankan untuk tetap bertahan dalam organisasi, salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen adalah kompensasi. Hasil penelitian yang dilakukan (Riana & Wirasedana, 2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

(Ariffin & Ha, 2015) meneliti tentang beban kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasional yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap komitmen organisasi. Beban kerja dalam suatu organisasi harus sangat di perhatikan karena tinggi rendahnya dapat mempengaruhi produktivitas serta komitmen organisasi. Secara simultan, variabel beban kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen (Widiyana, 2021). Sedangkan penelitian yang dikemukakan (Prmono & Suddin, 2011) menyebutkan bahwa beban kerja mempengaruhi komitmen organisasional secara positif dan signifikan.

Masalah TI akademisi / pendidikan, beberapa taktik penting dapat digunakan oleh pembuat kebijakan dan manajemen, yaitu dengan menggunakan tingkat komitmen organisasional (Galletta et al., 2011) dan komitmen (Imran et al., 2017) yang mempengaruhi TI (Lu et al., 2017). Agar tingkat turnover intention (TI) dapat diminimalkan, perlu adanya perhatian lebih pada komitmen organisasional dan motivasi kerja (Tjendra, 2019). (Abotsi et al., 2020) menyatakan bahwa organisasi yang menginginkan karyawannya tetap tinggal dalam organisasi perlu fokus pada pengembangan komitmen organisasi. Jika karyawan memiliki komitmen organisasi, maka tingkat TI akan berkurang. Oleh karena itu, OC merupakan faktor penting untuk mengendalikan TI (Saeed et al., 2014).

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah semua guru PAUD di Kabupaten Jember, dengan jumlah populasi sebanyak 3718 orang. Sedangkan teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin maka apabila populasi penelitian ini sebanyak 3178, maka dapat ditentukan minimal sampel yang akan diteliti. *Margin of error* yang ditetapkan adalah 5% atau 0,05. Apabila dibulatkan maka besar sampel 118.840 pada *margin of error* 9% dibulatkan sebesar 119. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Propositional Random Sampling*.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Untuk mengetahui valid dan reliabelnya instrumen penelitian tersebut maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner.

Tabel 1. Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator
Motivasi Kerja (X ₁)	Keberadaan
	Relasi
	Pertumbuhan
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi Finansial
	Kompensasi Non Finansial
Beban Kerja (X ₃)	Target yang harus dicapai
	Standart pekerjaan
Komitmen Organisasi (Y ₁)	Afektif
	Berkelanjutan
	Normatif
<i>Turnover Intention</i> (Y ₂)	Pikiran untuk berhenti
	Keinginan untuk meninggalkan organisasi
	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Hubungan kausal antar variabel motivasi kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap komitmen organisasional akan diuji dengan model analisis SEM, oleh karena itu untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan teknik analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian dan teknik analisis SEM dengan menggunakan paket program AMOS (*Analysis of Moment Structure*) Penggunaan SEM memungkinkan penelitian untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, mengkonfirmasi ketepatan model sekaligus menguji pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Adapun 7 langkah untuk melakukan pemodelan SEM menurut (Chandrarin, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis SEM

a. Evaluasi terhadap Asumsi-asumsi *Structural Equation Model*

Sebaran data secara *multivariate* harus dianalisis untuk melihat apakah asumsi normalitas dipenuhi sehingga data dapat diolah lebih lanjut untuk pemodelan SEM. Hasil uji distribusi normal maupun *multivariate normal* tabel di atas adalah terpenuhi bila hasil perhitungan C.R. berada pada rentangan -2,58 hingga 2,58. Hasil uji semua indikator yang memenuhi rentang nilai untuk uji distribusi *multivariate normal* yang bernilai dibawah *chisquare*.

Multivariate outlier dideteksi dengan *Mahalanobis distance*, jika nilai *Mahalanobis distance* lebih kecil dari *chi-square* tabel dengan peluang 0,001 maka tidak terindikasi sebagai *outlier*. Adapun nilai data tersebut diatas dengan n=119 dan dengan peluang 0,001 maka *chi-square* tabel sebesar 155.126, semua data *Mahalanobis d-squared* masih lebih kecil *chi-square* tabel sebesar 155.126. Uji untuk mendeteksi *outlier* secara *multivariate* digunakan jarak *Mahalanobis (Mahalanobis Distance)* Evaluasi Multikolinier.

Pemeriksaan asumsi tidak terjadi multikolinier dilakukan pada hasil perhitungan nilai matriks kovarian sampel. Model matriks kovarian akan mengalami masalah multikolinier bila nilai diatas 0,9. Pada analisis didapatkan

semua nilai matrik korelasi dibawah 0,9 sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami masalah multikolinier.

b. Evaluasi Kriteria Kelayakan Model (*Goodness of Fit Model*)

Seluruh indikator mempunyai *factor loading* lebih dari 0,50. Seluruh hubungan antar konstruk bersifat positif. Evaluasi terhadap indeks kelayakan model diperoleh nilai *Chi-square* 155.126 maknanya model dapat dikatakan *marginal*, GFI diperoleh nilai 0.848 maknanya model dapat dikatakan *marginal*, RMSEA diperoleh nilai 0.124 maknanya model dapat dikatakan *marginal*, CMIN diperoleh nilai 2.820 maknanya model dapat dikatakan *marginal*, CFI diperoleh nilai 0.932 maknanya model dapat dikatakan baik.

Pada kelayakan model di bagian *parsimonious fit* terdiri atas komponen CMIN/DF dan AGFI. Nilai AGFI memiliki arti yang sama dengan GFI akan tetapi nilai yang ada telah menyesuaikan dengan pengaruh derajat bebas (*degree of freedom*) pada suatu model. Nilai AGFI yang direkomendasikan sekurang-kurangnya 0,90 dan dalam analisis ini dihasilkan AGFI sebesar 0,749. Nilai AGFI berstatus *marginal* karena nilai berada pada rentang 0,80-0,90. Nilai CMIN/DF sebesar 2.820 berstatus *marginal* karena bernilai lebih dari 2, sehingga pada komponen *parsimonious fit* model *marginal*.

Indeks kelayakan model pada bagian *incremental fit* terdiri atas nilai CFI dan TLI. Nilai TLI merekomendasikan sekurang-kurangnya 0,90 dan hasil dari perhitungan model NFI mencapai 0.900 dan TLI mencapai 0.903. Sedangkan indeks kelayakan dengan CFI mencapai 0,932 sedang rekomendasikan nilai kelayakan sekurang-kurangnya 0,90 dengan demikian hasil perhitungan nilai CFI, NFI, Nilai TLI mencapai harapan. Dengan demikian pada komponen *incremental fit* model struktural ini dapat diterima.

Faktor penentu *turnover intention* ada tiga yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan beban kerja. Ketiga faktor penentu ini bertanda positif, artinya motivasi kerja yang tepat, kompensasi yang sesuai, dan beban kerja yang baik akan mendorong tingginya komitmen organisasi. Persamaan kedua, faktor penentu *turnover intention* ada empat yaitu motivasi kerja, kompensasi, beban kerja, dan komitmen organisasi. Ketiga faktor penentu ini bertanda positif, artinya motivasi kerja yang tepat, kompensasi yang sesuai, beban kerja yang baik akan, dan tingginya komitmen organisasional akan mendorong tingginya *turnover intention*. Selanjutnya untuk menghitung persamaan struktural yang menjelaskan pengaruh masing-masing variabel, lihat tabel 25 berikut:

Tabel 2. Hasil Persamaan Struktural

Var. Eksogen	Var. Endogen	B	CR	Prob.	Ket.
Motivasi kerja (X ₁)	Komitmen Organisasional (Y ₁)	0.47	3.358	0.000	Sig.
Kompensasi (X ₂)		0.58	3.409	0.000	Sig.
Beban Kerja (X ₃)		-0.05	-	0.777	Non Sig.
			0.283		
Motivasi kerja (X ₁)	<i>Turnover Intention</i> (Y ₂)	0.63	4.705	0.000	Sig.
Kompensasi (X ₂)		0.18	-	0.179	Non Sig.
Beban Kerja (X ₃)		-0.05	1.343	0.631	Non Sig.
Komitmen		0.62	-	0.001	Sig.

Var. Eksogen	Var. Endogen	B	CR	Prob.	Ket.
Organisasional (Y ₁)			0.481 3.220		

Signifikasi pada $p \leq 0,05$

2. Pengujian Hipotesis

Hasil SEM yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan program *AMOS for Window* versi 26. Keempat hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut. Hubungan kausalitas yang dikembangkan dalam model hipotesis diuji dengan uji-t seperti yang ada dalam analisis regresi. Nilai statistik C.R. Berikut ini adalah uraian hasil uji terhadap 4 (empat) buah jalur pada model akhir yang ada pada penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis secara bertahap diuraikan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis 1

Koefisien regresi dari motivasi kerja terhadap komitmen organisasional bernilai 0,47 dengan C.R. sebesar 3.358 dan *p-value* (0.000) artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Koefisien regresi dari kompensasi terhadap komitmen organisasional bernilai 0,18 dengan C.R. sebesar 3.409 dan *p-value* (0.000) artinya lebih kecil dari 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Koefisien regresi dari beban kerja terhadap Komitmen Organisasional bernilai -0,05 dengan C.R. sebesar -0.283 dan *p-value* (0.777) artinya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan demikian dari hasil uji statistik terbukti bahwa hipotesis 1 (satu) yang menyatakan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional telah teruji. Namun untuk beban kerja menyatakan bahwa berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

b. Pengujian Hipotesis 2

Koefisien regresi dari motivasi kerja terhadap *turnover intention* bernilai 0,63 dengan C.R. sebesar 4.705 dan *p-value* 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi dari kompensasi terhadap *turnover intention* bernilai 0,18 dengan C.R. sebesar -1.343 dan *p-value* 0.179 (lebih besar dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak signifikan terhadap *turnover intention*

Koefisien regresi dari beban kerja terhadap *turnover intention* bernilai -0.05 dengan C.R. sebesar -0.481 dan *p-value* 0.631 (lebih besar dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian dari hasil uji statistik bahwa hipotesis menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* telah teruji, akan tetapi kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

c. Pengujian Hipotesis 3

Koefisien regresi dari variabel komitmen organisasional terhadap *turnover intention* bernilai 0,62 dengan C.R. sebesar 3.220 dan *p-value* 0,001 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan demikian dari hasil uji statistik terbukti bahwa hipotesis 3 (tiga) yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* telah teruji.

d. Pengujian Hipotesis 4

Dalam menganalisis pengaruh tidak langsung motivasi kerja, kompetensi, dan beban kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi, maka dilakukan dengan membandingkan nilai pengaruh total dengan pengaruh langsung. Adapun hasil yang diperoleh pengaruh langsung motivasi kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0.63, sedangkan pengaruh total antara motivasi kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebesar 0,92 dengan demikian maka komitmen organisasional terbukti sebagai variabel *intervening* antara motivasi kerja dan *turnover intention*.

Selanjutnya hasil yang diperoleh pengaruh langsung kompensasi terhadap *turnover intention* sebesar 0,18 sedangkan pengaruh total antara kompensasi terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebesar 0,53 dengan demikian maka komitmen organisasional terbukti sebagai variabel *intervening* antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Selanjutnya hasil yang diperoleh pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar -0.05 sedangkan pengaruh total antara beban kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional sebesar -0.031 dengan demikian maka komitmen organisasional tidak terbukti sebagai variabel *intervening* antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 4 (empat) yang menyatakan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional telah teruji. Sedangkan untuk beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil statistik pengujian hipotesis keempat tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional mendapatkan nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung, kecuali nilai tidak langsung beban kerja.

B. Pembahasan

Kualitas pemenuhan keinginan seorang guru PAUD di Kabupaten Jember berupa eksistensi diri, relasi sosial, dan perkembangan karir seperti kepuasan dalam membantu siswa menciptakan puas ketika mereka melihat siswa tumbuh, berkembang, dan mencapai kesuksesan. Keinginan memberikan pengaruh positif pada kehidupan siswa dan membantu mereka mencapai potensi terbaik dapat mendorong komitmen guru PAUD di Kabupaten Jember melakukan pekerjaan karena merasa sesuai tujuan organisasi, hasil penelitian ini telah mendukung terhadap penelitian (Abotsi et al., 2020).

Pemenuhan keinginan dan kebutuhan seorang guru PAUD di Kabupaten Jember berupa eksistensi diri, relasi sosial, dan perkembangan karir dapat mendorong keinginan atau niat guru untuk tidak berhenti dari pekerjaan. Tingginya pemenuhan keinginan seorang guru PAUD di Kabupaten Jember berupa eksistensi

diri, perkembangan karir dapat mendorong harapan guru tidak akan meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat bekerja. Pemenuhan keinginan / kebutuhan seorang guru PAUD di Kabupaten Jember berupa relasi sosial, dan perkembangan karir dapat menghambat hasrat seorang guru untuk mencari pekerjaan baru di luar tempat bekerja saat ini hasil penelitian ini telah mendukung terhadap penelitian (Sohail et al., 2014).

Pemenuhan kebutuhan seorang guru PAUD di Kabupaten Jember dapat meningkatkan keinginan guru untuk tidak berhenti atau pindah dari pekerjaan ke tempat kerja yang lain, maknanya pemenuhan kebutuhan relasi antar guru kepada pimpinan dapat menciptakan keinginan guru untuk tidak berhenti atau pindah dari pekerjaan ke tempat kerja yang lain, atau sebaliknya rendahnya pemenuhan kebutuhan perkembangan karir seorang guru dapat membentuk keinginan guru untuk berhenti atau pindah dari pekerjaan ke tempat kerja yang lain hasil penelitian ini telah mendukung terhadap penelitian (Abotsi et al., 2020); (Sohail et al., 2014).

Harmonisasi kebutuhan relasi antar guru PAUD di Kabupaten Jember kepada pimpinan dapat menciptakan keinginan atau niat guru untuk tidak berhenti dari pekerjaan, dengan kata lain pemenuhan harmonisasi relasi antar guru kepada pimpinan dapat menciptakan harapan guru tidak akan meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat bekerja, begitu pula jika kebutuhan relasi antar guru kepada pimpinan dapat menghambat hasrat seorang guru untuk mencari pekerjaan baru di luar tempat bekerja saat ini.

Tercapainya kebutuhan perkembangan karir seorang guru PAUD di Kabupaten Jember dapat membentuk keinginan atau niat guru untuk tidak berhenti dari pekerjaan, atau kebutuhan perkembangan karir seorang guru PAUD di Kabupaten Jember dapat membentuk harapan guru tidak akan meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat bekerja, atau pemenuhan kebutuhan perkembangan karir seorang guru PAUD di Kabupaten Jember dapat membentuk hasrat seorang guru tidak mencari pekerjaan baru di luar tempat bekerja saat ini.

Pemberian kompensasi yang diterima oleh guru PAUD di Kabupaten Jember sebagai imbalan jasa dapat menciptakan keinginan guru untuk tidak berhenti atau pindah dari pekerjaan ke tempat kerja yang lain dan jika kompensasi yang sesuai diterima guru PAUD di Kabupaten Jember sebagai imbalan jasa dapat mengurangi niat guru untuk berhenti dari pekerjaan, seandainya nilai kompensasi yang sesuai diterima guru sebagai imbalan jasa dapat menghambat guru akan meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat bekerja, begitu pula jika nilai kompensasi yang diterima guru sebagai imbalan jasa dapat menciptakan hasrat seorang guru PAUD di Kabupaten Jember untuk tidak mencari pekerjaan baru di luar tempat bekerja saat ini, hasil penelitian ini telah mendukung terhadap penelitian (Nawab & Bhatti, 2011).

Kompensasi yang meliputi kenyamanan, rasa senang, dan kepuasan non-material dapat mencegah keinginan guru untuk berhenti atau pindah dari pekerjaan ke tempat kerja yang lain. Kompensasi imbalan yang diterima guru PAUD di Kabupaten Jember dalam bentuk uang atau jasa akan dapat mencegah keinginan atau niat guru untuk berhenti dari pekerjaan. Kompensasi imbalan yang diterima guru dalam bentuk uang atau jasa akan dapat mencegah harapan guru akan meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat bekerja. Kompensasi imbalan yang diterima guru PAUD di Kabupaten Jember dalam bentuk uang atau jasa akan dapat

mencegah hasrat seorang guru untuk mencari pekerjaan baru di luar tempat bekerja saat ini, hasil penelitian ini telah mendukung terhadap penelitian (Nawab & Bhatti, 2011); (Zakiyah, 2013).

Tinggi rendahnya intensitas beban kerja seorang guru PAUD di Kabupaten Jember tidak memberikan dampak kepada keinginan guru untuk berhenti atau pindah dari pekerjaan ke tempat kerja yang lain dengan kata lain bahwa tinggi rendahnya intensitas beban kerja seorang guru tidak memberikan dampak kepada keinginan atau niat guru untuk berhenti dari pekerjaan.

Pemenuhan motivasi guru yang meliputi eksistensi, relasi sosial, dan perkembangan karir dapat mendorong kemampuan guru PAUD di Kabupaten Jember merasakan kenyamanan kerja, dengan kata lain dapat mendorong kemampuan menjalankan atau mempertahankan pekerjaan. Pemenuhan kebutuhan seorang guru PAUD di Kabupaten Jember dapat meningkatkan komitmen guru melakukan pekerjaan sesuai tujuan organisasi, dan pemenuhan kebutuhan relasi antar guru kepada pimpinan dapat menciptakan komitmen guru melakukan pekerjaan sesuai tujuan organisasi, atau lemahnya pemenuhan kebutuhan perkembangan karir seorang guru tidak dapat membentuk komitmen guru melakukan pekerjaan sesuai tujuan organisasi.

Pemenuhan kebutuhan relasi antar guru kepada pimpinan dapat menciptakan kemampuan guru merespons dan merasakan situasi kenyamanan kerja. Pemenuhan kebutuhan relasi antar guru kepada pimpinan dapat menciptakan kemampuan menjalankan atau mempertahankan pekerjaan. Pemenuhan kebutuhan relasi antar guru kepada pimpinan dapat menciptakan kemampuan guru melakukan tugas pekerjaan karena sesuai dengan tujuan organisasi.

Pemenuhan kebutuhan perkembangan karir seorang guru dapat membentuk kemampuan guru merespons dan merasakan situasi kenyamanan kerja. Pemenuhan kebutuhan perkembangan karir seorang guru dapat membentuk kemampuan menjalankan atau mempertahankan pekerjaan. Pemenuhan kebutuhan perkembangan karir seorang guru dapat membentuk kemampuan guru melakukan tugas pekerjaan karena sesuai dengan tujuan organisasi.

Nilai kompensasi yang diterima guru sebagai imbalan jasa dapat menciptakan komitmen guru melakukan pekerjaan, atau rendahnya kompensasi yang diterima guru sebagai imbalan jasa dapat menciptakan kemampuan guru lambat merespons dan kurang merasakan situasi kenyamanan kerja. Nilai kompensasi yang sesuai diterima guru sebagai imbalan jasa dapat menciptakan kemampuan menjalankan atau mempertahankan pekerjaan. Nilai kompensasi yang sesuai diterima guru sebagai imbalan jasa dapat menciptakan kemampuan guru melakukan tugas pekerjaan karena sesuai dengan tujuan organisasi.

Tinggi rendahnya intensitas beban kerja seorang guru tidak memberikan dampak kepada rendahnya komitmen guru dalam melakukan pekerjaan karena merasa sesuai tujuan organisasi. Tinggi rendahnya intensitas beban kerja seorang guru tidak memberikan dampak kepada rendahnya kemampuan guru merespons dan merasakan situasi kenyamanan kerja. Tinggi rendahnya intensitas beban kerja seorang guru tidak memberikan dampak kepada rendahnya kemampuan menjalankan atau mempertahankan pekerjaan. Tinggi rendahnya intensitas beban kerja seorang guru tidak memberikan dampak kepada rendahnya kemampuan guru melakukan tugas pekerjaan karena sesuai dengan tujuan organisasi, hasil

penelitian ini telah menolak pendapat penelitian (Nwinyokpugi, 2018); (Mulyasa, 2007).

Komitmen guru melakukan pekerjaan karena merasa sesuai tujuan organisasi dapat menghambat keinginan guru PAUD di Kabupaten Jember untuk tidak berhenti atau pindah dari pekerjaan ke tempat kerja yang lain, maknanya bahwa tingginya komitmen guru melakukan pekerjaan karena sesuai tujuan organisasi dapat menghambat keinginan atau niat guru untuk berhenti dari pekerjaan, dengan kata lain, jika komitmen guru PAUD rendah akan meningkatkan harapan guru meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat bekerja, atau kecilnya rasa komitmen guru dapat menaikkan hasrat untuk mencari pekerjaan baru di luar tempat bekerja saat ini, hasil penelitian ini telah mendukung terhadap penelitian (Galletta et al., 2011); (Imran et al., 2017).

Pemenuhan kebutuhan seorang guru PAUD di Kabupaten Jember meliputi eksistensi, relasi sosial, dan perkembangan karir akan lebih mendorong keinginan guru untuk tidak berhenti dari pekerjaan yang telah ditekuni sebagai guru PAUD jika didorong oleh faktor komitmen seorang guru karena merasa sesuai dengan tujuan organisasi, maknanya bahwa pemenuhan kebutuhan seorang guru PAUD di Kabupaten Jember meliputi eksistensi, relasi sosial, dan perkembangan karir akan lebih mendorong keinginan atau niat guru untuk tidak berhenti dari pekerjaan jika didorong oleh kemampuan guru merespons dan merasakan situasi kenyamanan kerja, hasil penelitian ini telah mendukung terhadap penelitian (McInerney et al., 2015); (Al-Madi et al., 2017).

Pemenuhan kebutuhan seorang guru PAUD di Kabupaten Jember meliputi eksistensi diri, relasi sosial, dan perkembangan karir akan lebih mendorong harapan guru untuk tidak meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat bekerja apabila melalui kemampuan menjalankan atau mempertahankan pekerjaan. Pemenuhan kebutuhan seorang guru PAUD di Kabupaten Jember meliputi eksistensi diri, relasi sosial, dan perkembangan karir akan lebih mendorong hasrat seorang guru untuk tidak mencari pekerjaan baru di luar tempat bekerja saat ini jika ditunjang oleh kemampuan guru melakukan tugas pekerjaan karena sesuai dengan tujuan organisasi, hasil penelitian ini telah mendukung terhadap penelitian (McInerney et al., 2015).

Eksistensi pemenuhan kebutuhan seorang guru dapat meningkatkan keinginan guru untuk tidak berhenti dari pekerjaan yang telah ditekuni sebagai guru PAUD jika didorong oleh faktor komitmen seorang guru karena merasa sesuai dengan tujuan organisasi. Pemenuhan kebutuhan harmonisasi hubungan antar guru kepada kepala sekolah dapat menciptakan keinginan guru untuk tidak berhenti dari pekerjaan yang telah ditekuni sebagai guru PAUD jika didorong oleh faktor komitmen seorang guru karena merasa sesuai dengan tujuan organisasi. Pemenuhan kebutuhan perkembangan karir seorang guru PAUD dapat membentuk keinginan guru untuk tidak berhenti dari pekerjaan yang telah ditekuni sebagai guru PAUD jika didorong oleh faktor komitmen seorang guru karena merasa sesuai dengan tujuan organisasi, hasil penelitian ini telah mendukung terhadap penelitian (Al-Madi et al., 2017).

Pemenuhan kebutuhan harmonisasi hubungan antar guru kepada kepala sekolah dapat menciptakan keinginan atau niat guru untuk tidak berhenti dari pekerjaan jika didorong oleh kemampuan guru merespons dan merasakan situasi

kenyamanan kerja. Pemenuhan kebutuhan harmonisasi hubungan antar guru kepada kepala sekolah dapat menciptakan harapan guru untuk tidak meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat bekerja apabila melalui kemampuan menjalankan atau mempertahankan pekerjaan. Pemenuhan kebutuhan harmonisasi hubungan antar guru kepada kepala sekolah dapat menciptakan hasrat seorang guru untuk tidak mencari pekerjaan baru di luar tempat bekerja saat ini jika ditunjang oleh kemampuan guru melakukan tugas pekerjaan karena sesuai dengan tujuan organisasi, hasil penelitian ini telah mendukung terhadap penelitian (McInerney et al., 2015); (Al-Madi et al., 2017) dan mendukung terhadap penelitian (Ariffin & Ha, 2015); (Riana & Wirasedana, 2016).

Kualitas kompensasi yang dimiliki oleh guru PAUD di Kabupaten Jember akan lebih menciptakan keinginan guru untuk tidak berhenti dari pekerjaan yang telah ditekuni sebagai guru PAUD jika didorong oleh faktor komitmen seorang guru karena merasa sesuai dengan tujuan organisasi. Kualitas kompensasi yang dimiliki oleh guru PAUD di Kabupaten Jember akan lebih menciptakan keinginan atau niat guru untuk tidak berhenti dari pekerjaan jika didorong oleh kemampuan guru merespons dan merasakan situasi kenyamanan kerja. Kualitas kompensasi yang dimiliki oleh guru PAUD di Kabupaten Jember akan lebih menciptakan harapan guru untuk tidak meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat bekerja apabila melalui kemampuan menjalankan atau mempertahankan pekerjaan, hasil penelitian ini telah mendukung terhadap penelitian (Ariffin & Ha, 2015); (Riana & Wirasedana, 2016).

Tinggi rendahnya intensitas beban kerja seorang guru tidak berdampak kepada tinggi rendahnya keinginan atau niat guru untuk tidak berhenti dari pekerjaan jika didorong oleh kemampuan guru merespons dan merasakan situasi kenyamanan kerja. Tinggi rendahnya intensitas beban kerja seorang guru tidak berdampak kepada tinggi rendahnya harapan guru untuk tidak meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat bekerja apabila melalui kemampuan menjalankan atau mempertahankan pekerjaan. Tinggi rendahnya intensitas beban kerja seorang guru tidak berdampak kepada tinggi rendahnya hasrat seorang guru untuk tidak mencari pekerjaan baru di luar tempat bekerja saat ini jika ditunjang oleh kemampuan guru melakukan tugas pekerjaan karena sesuai dengan tujuan organisasi.

SIMPULAN

Kualitas pemenuhan keinginan seorang guru PAUD di Kabupaten Jember tercermin dari eksistensi diri, relasi sosial, dan perkembangan karir seperti kepuasan dalam membantu siswa menciptakan puas ketika melihat siswa tumbuh, berkembang, dan mencapai kesuksesan. Motivasi, kompensasi yang meliputi kenyamanan, rasa senang, dan kepuasan lebih mencegah niat guru untuk tidak berhenti dari pekerjaan jika didorong oleh tingginya komitmen guru, sedangkan tinggi rendahnya intensitas beban kerja seorang guru tidak berdampak kepada tinggi rendahnya keinginan guru untuk berhenti dari pekerjaan yang telah ditekuni meskipun didorong oleh faktor komitmen seorang guru yang kuat. Nilai motivasi lebih tinggi dampaknya terhadap pencegahan niat guru (untuk berhenti bekerja (*turnover intention*)) maka sebaiknya pengelola PAUD di Kabupaten Jember memperhatikan akan kebutuhan guru PAUD meliputi eksistensi, relasi, dan perkembangan karir mereka untuk mencegah dan menghambat keinginan atau niat guru berhenti dari pekerjaan, dengan kata lain perhatian terhadap pemenuhan

keinginan seorang guru PAUD di Kabupaten Jember dapat mencegah harapan guru tidak akan meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat bekerja. Hasil penelitian ini memiliki kontribusi terhadap kedalaman teori komitmen organisasional yang mengacu pada keterikatan guru dengan organisasi terkait dengan sikap dan perilaku guru selama berkerja di lembaga PAUD.

DAFTAR RUJUKAN

- Abotsi, A. K., Dsane, C. F., Babah, P. A., & Kwarteng, P. (2020). Factors influencing the choice of teaching as a career: an empirical study of students in colleges of education in Ghana. *Contemporary Social Science*, 15 (4), 446–460. <https://doi.org/10.1080/21582041.2019.1675092>
- Al-Madi, F., Assal, H., Shrafat, F., & Zeglat, D. (2017). The impact of employee motivation on organizational commitment. *European Journal of Business and Management*, 9 (15), 134–145. <https://www.researchgate.net/publication/343141142>
- Apridar, & Adamy, M. (2018). The effect of job satisfaction and work motivation on organizational commitment and organizational citizenship behavior in bni in the working area of bank indonesia lhokseumawe. *Emerald Reach Proceedings Series*, 1, 1–5. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00063>
- Ariffin, H. F., & Ha, N. C. (2015). Examining Malaysian Hotel Employees Organizational Commitment By Gender, Education Level and Salary. *The South East Asian Journal of Management*, 9(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v9i1.4373>
- Chandrarin, G. (2017). *Metode Riset Akuntansi: Metode Riset Kuantitatif* (G. Chandrarin (ed.)). Jakarta : Salemba Empat.
- Fu, W., Pan, Q., Zhang, C., & Cheng, L. (2022). Influencing factors of Chinese special education teacher turnover intention: understanding the roles of subject well-being, social support, and work engagement. *International Journal of Developmental Disabilities*, 68(3), 342–353. <https://doi.org/10.1080/20473869.2020.1780553>
- Galletta, M., Portoghese, I., & Battistelli, A. (2011). Intrinsic Motivation, Job Autonomy and Turnover Intention in the Italian Healthcare: The mediating role of Affective Commitment. *Journal of Management Research*, 3(2), 0–19. <https://doi.org/10.5296/jmr.v3i2.619>
- Hardianto, E. S. (2021). The Study of Causality of Teacher's Turnover Intention at Private Junior High School. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(6), 1431–1444. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i6.2682>
- Hardianto, H., RUGAIYAH, R., & ROSYIDI, U. (2019). The Effect of Reward and Job Satisfaction toward Turnover Intention Private Junior High School. *International E-Journal of Educational Studies*, 3(6), 128–140. <https://doi.org/10.31458/iejes.544742>
- Imran, R., Allil, K., & Mahmoud, A. B. (2017). Teacher's turnover intentions: Examining the impact of motivation and organizational commitment. *International Journal of Educational Management*, 31(6), 828–842.

-
- <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2016-0131>
- Jyoti, J., Sharma, P., Kour, S., & Kour, H. (2021). The role of job involvement and career commitment between person–job fit and organizational commitment: a study of higher education sector. *International Journal of Educational Management*, 35(1), 109–130. <https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2019-0205>
- Lu, Y., Hu, X.-M., Huang, X.-L., Zhuang, X.-D., Guo, P., Feng, L.-F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y.-T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), e014894. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Maryam, S. Z., Ali, F., Rizvi, M., & Farooq, S. (2021). Demonstrating the motivational scale for commitments toward teachers' turnover intentions using self-determination theory: a case of higher education institutions in Pakistan. *International Journal of Educational Management*, 35(2), 365–381. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2020-0058>
- McInerney, D. M., Ganotice, F. A., King, R. B., Marsh, H. W., & Morin, A. J. S. (2015). Exploring commitment and turnover intentions among teachers: What we can learn from Hong Kong teachers. *Teaching and Teacher Education*, 52, 11–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.08.004>
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 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(8), 25–32.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Novlinda, N., Amar, S., & Patrisia, D. (2019). *The Effect of Compensation, Education Levels, and Job Satisfaction on Organizational Commitments to Teachers of SMPN in Padang Panjang*. 64(2015), 456–463. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.23>
- Nwinyokpugi, P. N. (2018). Workload Management Strategies and Employees Efficiency in the Nigeria Banking Sector. *International Journal of Innovative Research and Development*, 7(1). <https://doi.org/10.24940/ijird/2018/v7/i1/jan18054>
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 63–73.
- Pramono, A., & Suddin, A. (2011). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol.*, 5(1), 54–64. http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/377/4/Muoz_Zapata_Adriana_Patricia_Articulo_2011.pdf

-
- Raisyifa, D., & Sutarni, N. (2016). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1).
- Riana, I. G., & Wirasedana, I. W. P. (2016). The Effect of Compensation on Organisational Commitment and Employee Performance with the Labour Union as the Moderating Variable. *Scientific Journal of PPI - UKM*, 3(2), 83–88. <https://doi.org/10.21752/sjppi-ukm/ses/a29082016>
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 242–256. <https://doi.org/10.5296>
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. U. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research*, 14. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:96470078>
- Tjendra, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Karyawan Ufo Elektronika Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 97–115. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1787>
- Widiyana, E. O. (2021). *Pengaruh stres kerja, beban kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap komimen kerja karyawan* (pp. 33–42). *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Zakiah, S. (2013). *Siti Zakiyah, 2013 Pengaruh Budaya Sekolah Dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Mutu Raudhatul Athfal Di Kota Cimahi Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu*. Universitas Pendidikan Indonesia.