

Pengaruh Komitmen Guru-guru Swasta dalam Mengatasi *Turnover Intention*

Agustinus Nong Masri¹, Aljuprianus Susar²

^{1,2}Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Malang, Indonesia

Jl. Semarang No. 5, Sumbersari, Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65145, Indonesia

Email: agusmasri7@gmail.com¹

ABSTRAK

Mempertahankan kinerja guru yang kuat dan stabil merupakan suatu tugas yang serius bagi tata kelola sumber daya pendidikan saat ini. Setiap tahunnya, para kepala sekolah bekerja keras mendatangkan tenaga baru yang kompeten untuk mengisi mata pelajaran yang terjadi karena kekosongan yang ditimbulkan oleh guru-guru karena meninggalkan sekolah atau pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan keterkaitan antara komitmen guru swasta dengan *turnover intention*. Pendekatan kuantitatif korelasional menjadi metode yang dipakai dalam menjalankan penelitian. Sampel penelitian ini adalah guru-guru swasta di Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan sampel sebanyak 200 responden. Analisis data menggunakan metode regresi linear sederhana dan menggunakan SPSS versi 26. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari komitmen guru terhadap niat untuk *resign* dari pekerjaan. Dengan meningkatkan komitmen guru maka dapat menurunkan tendensi terjadinya *turnover intention*. Strategi yang terencana dan berkelanjutan perlu digalakan guna meredam *turnover intention* guru dan meningkatkan komitmen mereka untuk tetap bertahan dalam pekerjaan.

Kata Kunci: komitmen organisasi, *turnover intention*, guru swasta.

ABSTRACT

Maintaining strong and stable teacher performance is a serious task for current educational resource governance. Every year, school principals work hard to bring in new, competent staff to fill subjects that occur due to vacancies caused by teachers leaving school or their jobs. This research aims to prove the relationship between private teacher commitment and turnover intention. A quantitative correlational approach is the method used in carrying out research. The sample for this research was private teachers in East Nusa Tenggara Province with a sample of 200 respondents. Data analysis used a simple linear regression method and used SPSS version 26. The results of data processing showed that there was a negative and significant influence of teacher commitment on the intention to resign from work. By increasing teacher commitment, it can reduce the tendency for turnover intention to occur. Planned and sustainable strategies need to be promoted to reduce teacher turnover intention and increase their commitment to remaining in their jobs.

Keywords: organizational commitment, *turnover intention*, private teacher.

1. PENDAHULUAN

Mempertahankan kinerja guru yang kuat dan stabil merupakan suatu tugas yang serius bagi tata kelola sumber daya pendidikan saat ini. Setiap tahunnya, para kepala sekolah bekerja keras mendatangkan tenaga baru yang kompeten untuk mengisi mata pelajaran yang terjadi karena kekosongan yang ditimbulkan oleh guru-guru karena meninggalkan sekolah atau pekerjaannya (Ford et al., 2019). Berdasarkan laporan dari *Teaching and Learning International Survey* (TALIS) yang dikembangkan oleh *Organisation for Economic Co-operation and Development*, 20% guru cenderung untuk pindah sekolah jika memungkinkan dan 32% guru memutuskan mengganti pekerjaannya selain menjadi guru (OECD, 2018). Di Indonesia, masalah *turnover* sering terjadi pada guru-guru swasta (Hardianto et al., 2019; Sulistiasih & Widodo, 2023). Yusuf & Widodo (2023) membeberkan bukti bahwa *turnover syndrome* marak

dialami oleh guru honorer yang bekerja pada sekolah swasta di Indonesia disebabkan oleh gaji yang sangat kecil. Mereka kerap mendapatkan upah di bawah syarat upah minimum provinsi. Situasi seperti ini kerap membuat guru merasa stres dan pada akhirnya memutuskan untuk berpindah mengajar di sekolah lain atau bahkan berhenti bekerja sebagai seorang guru dan mencari jenis pekerjaan lainnya. Fenomena ini sangat memprihatinkan mengingat upaya Indonesia dalam mengembangkan pendidikan yang berkualitas masih jauh dari target *Sustainable Development Goals* dikarenakan ketersediaan guru yang bersertifikat pendidikan masih terbatas di sekolah-sekolah (Bappenas, 2023). Pendidikan sangat penting bagi satu generasi ke generasi berikutnya (Akrim, 2020; Hidayat, 2024; Simbolon, 2024; Sri 2024)

Turnover intention merupakan keinginan seorang individu untuk meninggalkan organisasi karena merasa tidak puas dengan situasi tempatnya bekerja (Song & Ke, 2022). Penelitian terdahulu telah menunjukkan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan pada diri guru. Patel et al. (2021) menemukan bahwa *burnout* menjadi salah satu penyebab utama terjadinya peluang untuk meninggalkan organisasi. *Burnout* dicirikan dengan sikap depersonalisasi diri, kelelahan emosional, dan penurunan kecakapan diri (Peláez-Fernández et al., 2022). Hasil kajian lain seperti stres kerja (Banata et al., 2023), persepsi guru mengenai model kepemimpinan kepala sekolah (Scallon et al., 2021), dukungan dari rekan kerja (Kanchana & Jayathilaka, 2023), beban kerja, serta kompensasi (Zaki & Marzolina, 2018) ikut menjadi penentu timbulnya niat seseorang meninggalkan organisasi.

Turnover intention memiliki dampak yang destruktif baik bagi diri guru, peserta didik, dan juga bagi lembaga pendidikan secara keseluruhan. Komitmen guru menjadi salah indikator yang mampu meminimalisir terjadinya masalah *turnover intention* (Banata et al., 2023; Dwiyantri et al., 2022; Imran et al., 2017; Nirmalena et al., 2023; Oberes & Tan, 2022; Shah et al., 2017; Song & Ke, 2022). Komitmen guru sendiri dalam konteks sekolah-sekolah swasta saat ini menjadi hal yang cukup urgen. Dibandingkan dengan guru-guru di sekolah negeri yang sudah pasti mendapatkan jaminan kelanggengan gaji hingga pensiun, *merit system* guru-guru swasta lebih ditekankan untuk menjamin stabilitas personil lembaga pendidikan bersangkutan. Stabilitas itu membutuhkan komitmen yang besar agar tidak terjadi angka *turnover intention* yang tinggi pada sekolah-sekolah swasta. Maraknya masalah *turnover* guru-guru swasta merupakan salah satu efek dari komitmen yang rendah dalam diri guru (Shah et al., 2017). Faktor-faktor penyebab pengunduran diri oleh para guru perlu diteliti secara serius sehingga bisa dicari jalan keluar dari problem *turnover intention* ini. Selain itu, penelitian seputar *turnover* yang dialami guru masih terbatas pada negara-negara barat (Imran et al., 2017). Penulis mencoba mengeksplorasi masalah *turnover intention* ini dalam kaitannya dengan komitmen guru di wilayah *nonwestern* seperti di Indonesia, secara khusus pada guru-guru swasta.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional guna menjawab tujuan penelitian. penelitian dilakukan di beberapa sekolah swasta yang tersebar di Provinsi Nusa Tenggara Timur dari Agustus sampai November 2024 dengan menggunakan teknik simple random sampling. Total sampel responden berjumlah 200 guru swasta. Data dikumpulkan melalui *goole form* yang disebarakan kepada para responden.

Kuesioner terkait variabel komitmen guru diadaptasi dari *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) dan dikembangkan lagi oleh Aydin dan Akdag (2016). Komitmen guru dibentuk oleh tiga dimensi yakni *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (Allen & Meyer, 1993). Hasil uji reliabilitas Cronbach Alpha dari variabel ini ialah 0,91 yang mengindikasikan bahwa komitmen guru memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Kuesioner *turnover intention*

diadaptasi dari penelitian Yusuf dan Widodo (2023). Hasil uji reliabilitas Cronbach Alpha total variabel ini ialah 0,94. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner *turnover intention* memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (Hair et al., 2019). Prosedur analisis data dilakukan dengan pertama-tama menghitung reliabilitas tiap variabel. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif untuk mengetahui sebaran umum tiap variabel. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Aplikasi SPSS versi 26.0 dipakai untuk mengolah data hasil penelitian (Ghozali, 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Paparan analisis deskriptif dua variabel ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komitmen Guru	200	64	79	66,36	2,468
<i>Turnover Intention</i>	200	20	56	27,05	9,146

Dari Tabel 1, dapat dilihat bahwa variabel komitmen guru memiliki nilai minimum 64, nilai maksimum 79, mean senilai 66,36 dengan standar deviasi 2,468. Nilai rata-rata untuk variabel *turnover intention* sebesar 27,05 dan standar deviasinya ialah 9,146 dengan nilai minimum 20 serta nilai maksimum sebesar 56. Hasil *mean* lebih besar dari standar deviasi hendak menunjukkan bahwa tidak terdapat kesenjangan antara nilai minimum dan maksimum pada kedua variabel tersebut.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	Sig.
Model		(B)	(Std. Error)	Beta	
1	(Constant)	67,262	4,652		,000
	Komitmen Guru	-0,535	0.065	-0,507	,000

Berdasarkan hasil uji regresi pada Tabel 2, diperoleh nilai Constanta (a) 67,262, sedangkan nilai komitmen guru (b) senilai -0,535. Dengan demikian, persamaan linearnya adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 67,262 + (-0,535)X$$

Nilai koefisien regresi variabel independen senilai -0,535 dapat diartikan bahwa penambahan 1% komitmen guru akan menurunkan *turnover intention* sebesar 53,5%. Nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Disimpulkan bahwa pengaruh komitmen terhadap *turnover intention* guru swasta bernilai signifikan.

Tabel 3 Hasil Uji Korelasi dan Determinasi Variabel

R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate
,507 ^a	,257	,253	4,979

Berdasarkan Tabel 3, koefisien korelasi (R) hubungan antara variabel komitmen guru dan *turnover intention* sebesar 0,507 yang menunjukkan adanya korelasi antara kedua variabel ini. Koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,257 menunjukkan bahwa 25,7% *turnover intention* guru dipengaruhi oleh faktor komitmen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif dan signifikan antara komitmen guru-guru swasta dengan *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen guru maka akan menurunkan niatnya untuk meninggalkan organisasi sekolah atau meninggalkan pekerjaannya sebagai seorang guru swasta. Temuan ini memperkuat hasil penelitian terdahulu (Banata et al., 2023; Imran et al., 2017; Oberes & Tan, 2022; Song & Ke, 2022). Banata et al. (2023) dalam kajiannya menemukan bahwa komitmen diri dapat mereduksi *turnover intention* guru-guru SMK PKP Jakarta Islamic School ($\beta = -0,275, p = 0,034$). Nirmalena et al. (2023) juga menemukan hal serupa yang mana tingkat loyalitas dan komitmen staf administrasi Sekolah Dasar di kota Bukittinggi dapat mempengaruhi niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Dwiyantri et al. (2022) lebih jauh menguraikan signifikansi peran dimensi komitmen yang bersifat afektif dan normatif dalam mengatasi masalah *turnover intention* guru di SD 01 dan SD 02 Purwokerto. Song dan Ke (2022) dalam temuan mereka pada penelitian yang dilakukan terhadap guru-guru di sembilan kota dalam wilayah Pearl River Delta China mengungkapkan hal serupa bahwa komitmen organisasi dan *turnover intention* berkaitan erat secara signifikan ($\beta = -0.656, p < 0.01$). Dibandingkan dengan *continuous commitment* dan *normative commitment*, *emotional commitment* memiliki pengaruh paling kuat terhadap *turnover intention*. Oberes dan Tan (2022) juga menemukan bahwa komitmen afektif dan normatif berkorelasi secara negatif terhadap *turnover intention* guru-guru swasta di Kota Cebu, Filipina.

Komitmen dalam organisasi sendiri dipahami sebagai keterikatan diri seseorang secara psikologis terhadap tempat ia bekerja dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut (Sariwulan et al., 2019). Selanjutnya, komitmen guru memiliki makna keterikatan diri guru dengan tugasnya sebagai pengajar, serta niat yang kuat untuk mengasosiasikan diri dengan lembaga sekolah, rekan kerja, orang tua, dan peserta didik (Zhang et al., 2019). Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen organisasi dibentuk oleh tiga bagian: (a) *affective commitment* yang merefleksikan keterikatan, identifikasi diri, dan keterlibatan emosional seseorang terhadap organisasi, (b) *continuance commitment* yang berkaitan dengan perhitungan untung-rugi jika seseorang meninggalkan organisasi, dan (c) *normative commitment* berkenaan dengan prinsip moralitas seseorang untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut. Dari ketiga dimensi ini, *affective commitment* mempunyai korelasi yang paling kuat dengan perilaku organisasi seperti *turnover*, kealpaan, performa kerja, dan *organizational citizenship behavior* (Hong & Matsko, 2019; Meyer et al., 2002). Guru yang memiliki komitmen besar pada pelaksanaan perannya akan menunjukkan niat yang kuat dalam profesionalitas mengajar yang mana senantiasa memprioritaskan perkembangan belajar peserta didik (Oberes & Tan, 2022). Guru yang berkomitmen memiliki potensi besar dalam menyiapkan strategi pembelajaran yang inovatif dan memotiva siswa untuk terlibat aktif dalam kegiatan belajar mengajar (Altun, 2017).

Turnover intention di sisi lain merupakan musuh organisasi karena menjadi penghalang pengembangan visi dan tujuan bersama (Yusuf & Widodo, 2023). *Turnover intention* pada dasarnya mengacu pada kecenderungan seseorang untuk mencoba mencari pekerjaan lain setelah mereka meninggalkan pekerjaannya saat ini. Dengan demikian, *turnover intention* ditandai dengan niat dan keinginan untuk meninggalkan organisasi, kemungkinan meninggalkan pekerjaan saat ini, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan mencari kesempatan untuk bekerja di tempat lain (Chen et al., 2021). Keputusan akhir seorang guru untuk meninggalkan pekerjaannya biasanya melibatkan pertimbangan jangka panjang, motif, dan faktor resiko yang didahului dengan sikap *turnover intention* ini. Masalah stres, kepuasan kerja, dan *burnout* menjadi contoh yang mempengaruhi niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya (Lubis et al., 2024; Madigan & Kim, 2021). Lee dan Ashforth (1996) menambahkan bahwa sikap kelelahan secara emosional dan depersonalisasi bermuara pada munculnya keinginan untuk *resign* dari suatu pekerjaan.

Pengunduran diri oleh seorang guru swasta dapat mengganggu stabilitas sekolah, menurunkan performan dan kualitas pengajaran, serta berimbas pada keberhasilan belajar siswa nantinya. Oleh karena itu, pihak sekolah secara khusus pucuk pimpinan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pendidikan swasta perlu merancang strategi yang dapat meningkatkan komitmen gurudan mengurangi niat mereka untuk berhenti dari pekerjaan tersebut. Terdapat beberapa langkah yang dapat dicanangkan untuk meningkatkan komitmen guru. *Pertama*, ialah dengan meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah. kepemimpinan yang bagus adalah salah satu faktor kunci mendorong semangat dan komitmen guru. Kepala sekolah perlu menunjukkan kualitas kepemimpinan yang suportif, inspiratif, dan memotivasi untuk merasah sehati dan sepemikiran pada upaya menggapai tujuan sekolah. Adapun langkah-langkah praktis yang bisa dilakukan kepala sekolah misalnya dengan turut hadir memberi dukungan dalam kegiatan guru di dalam kelas, memberikan kebebasan dalam mengembangkan profesionalitas guru, dan memberikan umpan balik serta masukan yang konstruktif. Selain itu kepala sekolah juga perlu mengapresiasi kerja keras guru melalui penghargaan formal dan informal sehingga guru merasakan bahwa dirinya dihargai dalam lingkungan tempat ia berkarya. Kepala sekolah seyogyanya mennciptakan iklim sekolah yang inklusif di mana guru merasa dicintai, didengar, dan terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan.

Kedua, pemberian penghargaan dan insentif. Salah satu alasan utama guru meninggalkan profesi adalah kurangnya penghargaan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Penghargaan tidak hanya terbatas pada insentif finansial, tetapi juga pada pengakuan terhadap upaya dan dedikasi mereka. Beberapa cara untuk memberikan penghargaan dan insentif misalnya dengan mencanangkan kenaikan gaji, tunjangan, atau bonus berdasarkan evaluasi kinerja secara objektif, memberikan penghargaan non-finansial kepada guru-guru yang berprestasi dan juga menciptakan program pengakuan bagi guru yang berinovasi, menyediakan program kesejahteraan yang meliputi fasilitas kesehatan, keseimbangan kerja dan kehidupan, serta dukungan mental dan emosional bagi guru.

Ketiga, peningkatan pengembangan profesional. Salah satu faktor penting yang mendorong komitmen guru adalah kesempatan untuk berkembang dalam karier mereka. Guru yang merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang lebih lanjut akan cenderung untuk tetap resisten. Beberapa cara untuk mendukung pengembangan profesional guru misalnya dengan mengadakan pelatihan dan *workshop* yang relevan dengan kebutuhan pengajaran dan perkembangan profesi guru. Hal ini tidak hanya meningkatkan kemampuan guru tetapi juga memberi mereka rasa pencapaian dan kepuasan dalam pekerjaan mereka, memberikan program *mentoring* atau pembimbingan bagi guru baru dapat membantu mereka merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Pembimbingan yang efektif dapat mempercepat adaptasi dan meningkatkan kualitas pengajaran. Selain itu perlu dibuat kebijakan yang mana guru diberi kesempatan untuk studi lanjutan ke jenjang yang lebih tinggi. Memberikan kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan, baik dalam bentuk beasiswa atau dukungan waktu, akan meningkatkan motivasi mereka untuk bertahan dalam profesinya sebagai tenaga pengajar.

Keempat, pemberdayaan guru dalam pengambilan keputusan. Guru yang merasa memiliki peran dalam pengambilan keputusan di sekolah lebih cenderung untuk memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap institusi. Memberikan kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam pembuatan kebijakan sekolah atau dalam pengembangan kurikulum dapat menciptakan rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap sekolah. Beberapa cara untuk memberdayakan guru berupa pelibatan guru dalam perencanaan sekolah, rapat perencanaan tahunan, penentuan tujuan sekolah, dan evaluasi program, memberikan otonomi dalam pengajaran serta memberikan ruang untuk inovasi dalam kelas, sehingga meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan dalam pekerjaan mereka, menciptakan ruang dialog terbuka, membuka saluran komunikasi yang efektif antara guru dan manajemen sekolah, seperti forum

diskusi atau pertemuan rutin, yang mana akan meningkatkan hubungan interpersonal yang sehat dan mengurangi perasaan teralienasi di kalangan rekan guru.

Kelima, meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan personal. Komitmen guru terhadap pekerjaan sangat dipengaruhi oleh keseimbangan yang mereka rasakan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Guru yang merasa terlalu banyak dibebani dengan pekerjaan tanpa cukup waktu untuk diri sendiri atau keluarga cenderung merasa kelelahan dan frustrasi. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Beberapa langkah yang dapat diambil misalnya melalui pengelolaan beban kerja yang realistis. Kepala sekolah harus memastikan bahwa tugas administrasi atau kegiatan sekolah lainnya tidak mengganggu waktu yang diperlukan untuk pengajaran dan pengembangan pribadi. Kepala sekolah patut memberikan fleksibilitas bagi guru dalam hal jam kerja atau pengaturan waktu untuk kegiatan pribadi atau keluarga yang dapat membantu guru merasa lebih bahagia dan terhindar dari *burnout*. Mengembangkan komunitas sosial yang mendukung di dalam sekolah, seperti kelompok dukungan antar-guru, juga dapat mengurangi stres dan meningkatkan rasa keterhubungan antara guru satu dengan lainnya.

Keenam, menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang positif. Lingkungan kerja yang positif dan harmonis sangat penting untuk meningkatkan komitmen guru. Sebuah sekolah yang memiliki atmosfer yang menyenangkan dan penuh dukungan akan membuat guru merasa betah dan enggan untuk *resign*. Cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif misalnya mendorong kerjasama antar-guru. Membangun budaya kolaboratif di mana guru dapat saling berbagi pengalaman, sumber daya, dan strategi mengajar dapat meningkatkan rasa persaudaraan dan mengurangi rasa kesepian di tempat kerja. Kepala sekolah perlu menciptakan iklim kerja yang inklusif, yang mana komunikasi terbuka antara guru dan manajemen sekolah diperkuat. Kepercayaan dan saling menghargai antar rekan kerja juga dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Kepala sekolah perlu mendesain cara agar dapat mengurangi stres di tempat kerja. Mengidentifikasi dan mengurangi sumber-sumber stres di sekolah, baik itu berupa masalah disiplin siswa, tekanan administrasi, atau kurangnya sumber daya, akan membantu guru merasa lebih nyaman dan fokus dalam pekerjaan mereka.

Ketujuh, meningkatkan keterlibatan dengan siswa dan komunitas. Guru yang merasa lebih terhubung dengan siswa dan komunitas sekolah cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap profesinya. Mengembangkan hubungan yang kuat antara guru, siswa, dan orang tua akan menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan guru. Langkah untuk meningkatkan keterlibatan ini adalah membangun hubungan yang baik dengan siswa. Guru yang merasa terhubung dengan siswa dan dapat melihat dampak positif dari pengajaran mereka akan lebih cenderung untuk bertahan dalam profesi ini. Membuka saluran komunikasi yang efektif antara guru dan orang tua siswa dapat memperkuat rasa komitmen guru terhadap keberhasilan siswa.

Meredam *turnover intention* guru dan meningkatkan komitmen mereka untuk tetap bertahan dalam pekerjaan adalah tantangan yang dapat diatasi dengan strategi yang terencana dan berkelanjutan. Melalui peningkatan kepemimpinan, penghargaan yang adil, pengembangan profesional, pemberdayaan guru, keseimbangan kerja dan kehidupan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif, sekolah dapat meningkatkan komitmen guru secara signifikan. Dengan demikian, guru akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan terhubung dengan tujuan bersama sekolah, yang pada akhirnya akan mengurangi niat mereka untuk *resign*.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang tersaji sebelumnya dapat disimpulkan bahwa komitmen guru-guru swasta memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap masalah *turnover intention*. Koefisien kolerasi (β) = -0,535 dengan signifikansinya bernilai $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwasanya dengan meningkatkan komitmen dan

motivasi guru-guru swasta dapat mereduksi niat mereka untuk meninggalkan sekolah atau pekerjaan mereka sebagai guru. Kebaruan dal kajian ini memperkaya landasan teoretis terkait masalah *turnover intention* serta langkah-langkah yang dapan diupayakan guna mengatasi fenomena tersebut. Melalui peningkatan kepemimpinan, penghargaan yang adil, pengembangan profesional, pemberdayaan guru, keseimbangan kerja dan kehidupan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif, sekolah dapat meningkatkan komitmen guru secara signifikan. Peneliti selanjutnya dianjurkan untuk menganalisis faktor-faktor lainnya yang ikut membantu meredam masalah *turnover intention* ini. Penggunaan metode serta lokasi penelitian yang bervariasi juga diharapkan mampu memperdalam analisis terhadap upaya pengentasan masalah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akrim, A. (2020). Nilai-Nilai Pendidikan Islam Dalam Observatorium. *Al-Marshad: Jurnal Astronomi Islam Dan Ilmu-Ilmu Berkaitan*, 6(1), 1-10.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18. [https://doi.org/10.1016/0166-2236\(85\)90073-6](https://doi.org/10.1016/0166-2236(85)90073-6)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Career Stage Effects? Evidence of Career Stage Effects? *Journal of Business Research*, 26, 49–61.
- Altun, M. (2017). The Effects of Teacher Commitment on Student Achievement: A Case Study in Iraq. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11), 417–426. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i11/3475>
- Aydin, M., & Akdag, G. (2016). The Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Cynicism Among Hotel Employees in Southeastern Anatolia Region of Turkey. *Eurasian Journal of Business and Management*, 4(4), 81–89. <https://doi.org/10.15604/ejbm.2016.04.04.008>
- Banata, A., Pandjaitan, N. K., & Ramly, A. T. (2023). Teachers Turnover Intention: The Role of Work Motivation, Job Stress, and Organizational Commitment. *International Journal of Social Service and Research*, 3(11), 2931–2941. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v3i11.587>
- Bappenas. (2023). Laporan Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Tahun 2023. In *Bappenas* (Vol. 01). <https://sdgs.bappenas.go.id/website/wp-content/uploads/2023/11/Laporan-tahunan-SDGs-2023.pdf>
- Chen, G., Sang, L., Rong, J., Yan, H., Liu, H., Cheng, J., Wang, L., Ding, H., & Chen, R. (2021). Current status and related factors of turnover intention of primary medical staff in Anhui Province, China: a cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 19(23), 1–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-41973/v2>
- Dwiyanti, R., Rozana, M., Na'imah, T., & Rafiyana, G. A. (2022). Turnover intentions on teachers in Indonesia: The role of affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. *Social Values and Society*, 4(2), 26–32. <https://doi.org/10.26480/svs.02.2022>.
- Ford, T. G., Olsen, J., Khojasteh, J., Ware, J., & Urick, A. (2019). The effects of leader support for teacher psychological needs on teacher burnout, commitment, and intent to leave. *Journal of Educational Administration*, 57(6), 615–634. <https://doi.org/10.1108/JEA-09-2018-0185>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gultom, S. W., Amini, A., & Isman, M. (2024). Manajemen implementasi kurikulum merdeka belajar di SMP Negeri 1 Sitellu Tali Urang Jehe Pakpak Bharat. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*, 5(4). <https://doi.org/10.30596/jmp->

[dmt.v5i4.21585](#)

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hardianto, Rugaiyah, & 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>
- Hidayat, M. (2024). Student's Perception of the Effectiveness of Teacher Communication in Guiding Problem-Based Learning Projects. *Persepsi: Communication Journal*, 7(2), 148–156.
- Hong, Y., & Matsko, K. K. (2019). Looking Inside and Outside of Mentoring: Effects on New Teachers' Organizational Commitment. *American Educational Research Journal Month*, 20(10), 1–40. <https://doi.org/10.3102/0002831219843657>
- 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>
- Kanchana, L., & Jayathilaka, R. (2023). Factors impacting employee turnover intentions among professionals in Sri Lankan startups. *PLoS ONE*, 18(2), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281729>
- Lee, R. L., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Lubis, R., Syafitri, N., Nurlita Maylinda, R., Nadhira Alyani, N., Zulfiyanti, N., Anda Program Studi Psikologi, R., & Psikologi, F. (2024). Job Stress and Turnover Intention in Generation Z Teachers: Resilience as a Moderator. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 29(1), 125–142. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol29.iss1.art8>
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Nirmalena, N., Rusdinal, R., Gustitianti, N., & Sabandi, A. (2023). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Intentions to Move Elementary School Administrative Staff in Bukittinggi City. *International Journal Of Humanities Education And Social Sciences*, 2(4), 1396–1405.
- Oberes, M. V., & Tan, T. A. (2022). Effect of Organizational Commitment on Turnover Intention of Senior High Private School Teachers in Cebu City, Philippines. *The Normal Lights*, 16(1), 252–282.
- OECD. (2018). *TALIS 2018 (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. <https://gpseducation.oecd.org/IndicatorExplorer?plotter=h5&query=44&indicators=>
- Patel, B. M., Boyd, L. D., Vineyard, J., & LaSpina, L. (2021). Job Satisfaction, Burnout, and Intention to Leave among Dental Hygienists in Clinical Practice. *Journal of Dental Hygiene: JDH*, 95(2), 28–35.
- Peláez-Fernández, M. A., Mérida-López, S., Rey, L., & Extremera, N. (2022). Burnout, work engagement and life satisfaction among Spanish teachers: The unique contribution of core self-evaluations. *Personality and Individual Differences*, 196, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111727>
- Sariwulan, T., Agung, I., Sudrajat, U., & Atmadiredja, G. (2019). The influence of job expectation, job satisfaction, and government policy towards the work stress, job

- enthusiasm and continuance commitment of the honorarium teacher. *Cakrawala Pendidikan*, 38(2), 305–319. <https://doi.org/10.21831/cp.v38i2.24380>
- Scallon, A. M., Bristol, T. J., & Esboldt, J. (2021). Teachers' Perceptions of Principal Leadership Practices That Influence Teacher Turnover. *Journal of Research on Leadership Education*, 1–23. <https://doi.org/10.1177/19427751211034214>
- Shah, N. H., Jumani, N. B., & Tariq, M. A. (2017). Influence of Organizational Commitment on Turnover Intention of Private Secondary School Teachers. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 7(3), 244–251. [https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.Appl.Environ.Biol.Sci.,7\(3\)244-251,2017.pdf](https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.Appl.Environ.Biol.Sci.,7(3)244-251,2017.pdf)
- Simbolon, R. (2024). Literature Study: Integration of Ethnomathematics in Mathematics Learning in Schools. *JMEA: Journal of Mathematics Education and Application*, 3(2), 70–76.
- Song, X., & Ke, J. (2022). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of University Teachers in China's Pearl River Delta. *8th International Conference on Humanities and Social Science Research*, 664, 1628–1639. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220504.297>
- Sulistiasih, S., & Widodo, W. (2023). How Principals' Visionary Leadership Practice Reducing Indonesian Teachers' Turnover Intention? *Educational Administration: Theory and Practice*, 29(1), 256–268. <https://doi.org/10.17762/kuey.v29i1.331>
- Yusuf, F. A., & Widodo, W. (2023). The secret of reducing turnover intention: Evidence from Indonesia. *Cogent Business and Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2202026>
- Zaki, H., & Marzolina. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 8(1), 109–117.
- Zhang, L., Yu, S., & Liu, H. (2019). Understanding Teachers' Motivation for and Commitment to Teaching: Profiles of Chinese Early Career, Early Childhood Teachers. *Teachers and Teaching*, 1–25. <https://doi.org/10.1080/13540602.2019.1670155>