

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
GURU DAN KARYAWAN DI YAYASAN
TARAKANITA KANTOR
WILAYAH LAHAT**



TESIS OLEH

WELLY HADI NUGROHO SERAN

NIM: 01012682226035

MAGISTER MANAJEMEN

*Diajukan Sebagai Salah-Satu Syarat untuk Meraih Gelar
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

2025

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
GURU DAN KARYAWAN DI YAYASAN
TARAKANITA KANTOR
WILAYAH LAHAT**



TESIS OLEH

WELLY HADI NUGROHO SERAN

NIM: 01012682226035

MAGISTER MANAJEMEN

*Diajukan Sebagai Salah-Satu Syarat untuk Meraih Gelar
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA GURU DAN KARYAWAN DI YAYASAN TARAKANITA KANTOR WILAYAH LAHAT

Disusun oleh:

Nama : Welly Hadi Nugroho Seran
NIM : 01012682226035
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji Komprehensif dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, S. E., M. Si.
NIP. 196610221992032002

Tanggal : 27 Desember 2024

Anggota



Dr. Muizzudin, S. E., M. M.
NIP. 198711212014041001

Tanggal : 27 Desember 2024

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA GURU DAN
KARYAWAN DI YAYASAN TARAKANITA
KANTOR WILAYAH LAHAT

Disusun oleh:

Nama : Welly Hadi Nugroho Seran
NIM : 01012682226035
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 10 Januari 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.



Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 10 Januari 2025

Pembimbing I

Dr. Hj. Zunaidah, S. E., M. Si.
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II

Dr. Muizzudin, S. E., M. M.
NIP. 198711212014041001

Penguji

Dr. Shella Malinda, S. E., M. M.
NIP. 198303112014042001

Mengetahui

Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Welly Hadi Nugroho Seran
NIM : 01012682226035
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Guru dan Karyawan di Yayasan Tarakanita Kantor Wilayah Lahat

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M. Si.
Anggota : Dr. Muizzudin, S. E., M. M.
Tanggal Ujian : 10 Januari 2025

adalah benar hasil karya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjaan.

Palembang, 10 Januari 2025

Pembuat pernyataan,



Welly Hadi Nugroho Seran
NIM. 01012682226035

MOTO

Semakin banyak kesalahan yang Anda buat,
semakin dekat Anda dengan kemungkinan terbaik Anda,
dengan syarat kesalahan tersebut Tidak membunuh Anda.

(Dale Carnegie, 2011:106)

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Guru dan Karyawan di Yayasan Tarakanita Kantor Wilayah Lahat*. Tesis untuk memenuhi salah-satu syarat kelulusan dalam meraih gelar magister Program program Strata dua (S2) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang.

Tesis ini membahas pengaruh Gaya kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention* pada Yayasan Tarakanita Kantor Wilayah Lahat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada guru dan karyawan Yayasan Tarakanita Kantor Wilayah Lahat. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik berupa informasi kepada mahasiswa yang tertarik dengan bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ataupun menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini tidak akan selesai tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi secara langsung ataupun tidak langsung sebagaimana yang akan penulis sampaikan pada bagian selanjutnya dari tesis ini.

Pelembang, Januari 2025

Penulis,

Welly Hadi Nugroho Seran

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan tesis ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Orang tua penulis (Ibu Marsunah Seo) yang selalu mendukung dan mendoakan selama penulis mengikuti studi lanjut di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
2. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M. Si., selaku pembimbing I dan sekaligus sebagai Pembimbing Akademik yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan saran dan masukan selama proses penyusunan tesis ini.
3. Bapak Dr. Muizzudin, S. E., M. M., selaku pembimbing II yang juga telah membimbing, mengarahkan, memberikan saran dan masukan selama proses penyusunan tesis ini.
4. Ibu Dr. Shelfi Malinda, S. E., M. M., selaku penguji yang telah banyak memberikan masukan dan saran perbaikan agar tesis ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.
5. Ibu Hj. Marlina Widiyanto, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D., selaku koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang selalu memberikan semangat agar mahasiswa segera menyelesaikan tugas akhir.
6. Bapak dan ibu dosen pengajar yang telah berbagi ilmu dan pengalaman selama penulis mengikuti perkuliahan di Prodi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Istri (Emilia Suryani) dan anak (Jeanneiva Millyan Seran) yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, dan memotivasi selama penulis menempuh studi.

8. Staf dan karyawan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, atas bantuan selama penulis menempuh studi di Prodi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.
9. Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat khususnya Kepala Kantor Wilayah Sr. Margriet CB, M. Pd. dan Kabag. Personalia Bapak Heri Susilo, S. Ag., M.M., yang telah memberikan kesempatan yang teramat berharga bagi penulis untuk bisa melanjutkan studi di Prodi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.
10. Kepala bagian personalia dan seluruh guru dan karyawan Yayasan Tarakanita yang telah mendukung proses penyusunan tesis, khususnya pada saat proses pengumpulan data.

Palembang, Januari 2025

Penulis,

Welly Hadi Nugroho Seran

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA GURU DAN KARYAWAN DI YAYASAN TARAKANITA KANTOR WILAYAH LAHAT

Oleh

Welly Hadi Nugroho Seran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada guru dan karyawan Yayasan Tarakanita Kantor Wilayah Lahat. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 94 orang guru dan karyawan pada Yayasan Tarakanita Kantor Wilayah Lahat. Dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, semua anggota populasi yang berjumlah 94 orang ditetapkan menjadi responden. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner kepada 94 responden. Proses analisis data menggunakan Program *IBM SPSS Statistics 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berdampak pada *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, turnover intention

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION OF TEACHERS AND EMPLOYEES AT THE TARAKANITA FOUNDATION OF LAHAT REGIONAL OFFICE

By

Welly Hadi Nugroho Seran; Zunaidah; Muizzudin

The objective of this study was to disclose and analyze the influence of leadership style and job satisfaction on turnover intention among teachers and employees of the Tarakanita Foundation of Lahat Regional Office. The population in this study was 94 teachers and employees at the Tarakanita Foundation of Lahat Regional Office. By using the saturated or census sampling method, all members of the population totaling 94 people were determined to be respondents. The method of this study is quantitative by distributing questionnaires to 94 respondents. The data analysis process used IBM SPSS Statistics 25. The results of this study show that leadership style has a negative and significant effect on turnover intention and job satisfaction has a negative effect on turnover intention. It can be concluded that leadership style and job satisfaction have an impact on the employee's turnover intention.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, Turnover Intention

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Tesis menyatakan bahwa Abstrak Tesis dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswa:

Nama	Welly Hadi Nugroho Seran
NIM	01012682226035
Fakultas	Ekonomi
Jurusan	Magister Manajemen
Konsentrasi	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Guru dan Karyawan di Yayasan Tarakanita Kantor Wilayah Lahat

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Tesis,

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S. E., M. Si.
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Dr. Mujizzudin, S. E., M. M.
NIP. 198711212014041001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Welly Hadi Nugroho Seran

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat, Tanggal Lahir : Menantak, 29 Mei 1989

Agama : Katolik

Alamat : Perumahan Aspol, Gunung Gajah, Lahat

Alamat Email : wellymm53@gmail.com

Pendidikan Formal

SD : SDN 10 Menantak, Kalimantan Barat

SMP : SMP Setya Budi, Kalimantan Barat

SMA : SMA Santa Maria, Kalimantan Barat

Strata 1 : Pendidikan Bahasa Indonesia, FKIP, Universitas
Sanata Dharma, Yogyakarta

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTO	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kepemimpinan	12
2.1.2 Kepuasan Kerja	17
2.1.3 Intensi Perputaran Karyawan (<i>Turnover Intention</i>)	25
2.1.4 Hubungan Antarvariabel.....	31
2.3 Penelitian Terdahulu	34
2.5 Kerangka Konseptual.....	44
2.6 Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1 Rancangan Penelitian	46

3.2 Ruang Lingkup Penelitian.....	47
3.3 Lokasi Penelitian.....	47
3.4 Populasi dan Sampel	48
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	49
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.7 Teknik Analisis Data.....	51
3.7.1 <i>Method of Successive Interval (MSI)</i>	51
3.7.2 Uji Instrumen	52
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.7.4 Uji Hipotesis	55
3.8 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	61
4.1.1 Sejarah Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat.....	62
4.1.2 Struktur Organisasi Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat	65
4.2 Gambaran Umum Responden.....	65
4.2.1 Responden Berdasarkan Usia	66
4.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
4.2.3 Responden Berdasarkan Status Karyawan	67
4.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	68
4.3 Analisis Data	69
4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	69
4.3.2 Analisis Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan	70
4.3.3 Analisis Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	74
4.3.4 Analisis Distribusi Frekuensi <i>Turnover Intention</i>	77
4.3.5 <i>Method of Successive Interval (MSI)</i>	81
4.3.6 Uji Instrumen.....	82
4.3.7 Uji Asumsi Klasik	85
4.3.8 Uji Hipotesis.....	90
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	98
4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap <i>Turnover Intention</i>	98
4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105

5.1 Kesimpulan	106
5.2 Saran.....	106
5.3 Implikasi Penelitian.....	109
5.2.1 Implikasi Teoritis	109
5.2.2 Implikasi Praktis	111
5.4 Keterbatasan Penelitian	112
DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN.....	119

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Perputaran (<i>Turnover</i>) Guru dan Karyawan Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat Periode 2021-2024.....	5
Tabel 1.2 Data Hasil Survei Kepuasan Karyawan terhadap Pimpinan Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat Tahun 2022.....	7
Tabel 1.3 Data Hasil Survei Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat Tahun 2023.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Jumlah Guru Yayasan Tarakanita Kantor Wilayah Lahat	49
Tabel 3.2 Kategori dan Skor Pengukuran Data.....	52
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	59
Tabel 3.4 Variabel, Definisi Operasional, dan Indikator	59
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Karyawan	67
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja	68
Tabel 4.5 Kriteria Pengklasifikasian Skor Tanggapan Responden	69
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden pada Gaya Kepemimpinan (X_1).....	70
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden pada Kepuasan Kerja (X_2)	75
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden pada Turnover Intention (Y)	78
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen	83
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	84
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	85
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	87
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	89
Tabel 4.14 Hasil Uji t Parsial	90
Tabel 4.15 Hasil Uji F Anova	93
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients	95
Tabel 4.17 Hasil R Square	97

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Data Perputaran Guru dan karyawan Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat Periode 2021-2024.....	6
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat	65
Gambar 4.2 Data <i>Plotting</i> yang Menunjukkan Data Berdistribusi Normal	86
Gambar 4.3 Data <i>Output Scatterplot</i> yang Menunjukkan Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas	88
Gambar 4.4 Kurva Uji t Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	92

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	119
Lampiran 2. Data Ordinal	123
Lampiran 3. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval	129
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas	135
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	147

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan rekapitulasi Data Pokok Sekolah Nasional, Dapodikdasmen semester ganjil tahun ajaran 2024/2025, persentase sekolah yang dikelola oleh swasta adalah 61% dari total 439.669 sekolah formal dan informal yang ada di dalam dan luar negeri. Dari data tersebut persentase Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang dikelola swasta adalah 88% dari total 203.980 sekolah. Persentase Sekolah Luar Biasa (SLB) yang dikelola swasta adalah 73% dari total 2.380 sekolah. Persentase Sekolah Menengah Atas (SMA) adalah 52% dari total 14.830 sekolah, dan persentase Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang dikelola swasta adalah 66% dari total 14.451 sekolah. Data tersebut menunjukkan bahwa sekolah-sekolah yang dikelola swasta memiliki peran yang cukup penting dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai amanat Undang Undang Dasar 1945.

Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat merupakan salah-satu yayasan pendidikan swasta milik biarawati katolik bernama Kongregasi Suster-Suster Cinta Kasih Carolus Borromeus yang sebelumnya merupakan hasil merger antara Yayasan Carolus Borromeus dengan Yayasan Tarakanita pada Juli 2002. Yayasan Tarakanita Kantor Wilayah Lahat mengelola pendidikan formal jenjang PAUD, Pendidikan Dasar dan Menengah, yaitu TK, SD, SMP, dan SMA Santo Yosef.

Meskipun merger dilaksanakan pada tahun 2002, namun perjalanan Sekolah Santo Yosef Lahat sebenarnya sudah dimulai sejak biarawati katolik dari Belanda

bernama *Onder de Bogen* pada 17 Agustus 1936 memulai karya di bidang pendidikan dengan mengajar peserta didik Taman Kanak-Kanak (TK) dan Sekolah Dasar (SD) yang saat itu bernama HGS. Setelah itu, dua tahun kemudian dibuka sekolah MULO setingkat SMP pada 1 Agustus tahun 1938 dan berlanjut pada 19 Januari 1967 SMA Santo Yosef didirikan dan langsung menempati gedung baru.

Berkarya sejak tahun 1936 hingga sekarang, Sekolah Santo Yosef Tarakanita Lahat merupakan perintis bagi kemajuan pendidikan di Kabupaten Lahat, karena dengan didirikannya Sekolah Santo Yosef masyarakat tidak harus keluar daerah untuk bisa mendapatkan akses terhadap pendidikan, terutama pada masa awal sekolah didirikan. Di usia yang sudah mencapai delapan puluh delapan tahun, Sekolah Santo Yosef Lahat telah banyak berkontribusi bagi pembangunan bangsa, terutama melalui kiprah para alumni yang memegang peranan penting di tingkat daerah maupun nasional. Sebagai gambaran 3 dari 18 bupati yang pernah memimpin Kabupaten Lahat merupakan alumni Sekolah Santo Yosef di bawah naungan Yayasan Tarakanita.

Untuk terus dapat berkontribusi terhadap pembangunan bangsa melalui karya di bidang pendidikan, Yayasan Tarakanita terus berusaha meningkatkan kualitas pelayanan, salah-satunya melalui peningkatan mutu pendidikan yang difokuskan pada inovasi pembelajaran berbasis teknologi dan pendidikan karakter. Di bidang teknologi Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat menetapkan keunggulan di bidang teknologi sebagai *value proposition*, dengan *key performance indicator* (KPI), guru dan peserta didik dapat meraih prestasi di bidang TIK. Prestasi terbaru

yang diraih peserta didik adalah medali perak *Submarine Torpedo Challenge* Jenjang SMA yang diselenggarakan oleh Indonesian Youth STEAM Challenge (IYSC) di Bandung tahun 2024.

Terkait pendidikan karakter, Yayasan Tarakanita memiliki muatan kurikulum khusus yang disebut dengan Pendidikan Karakter Tarakanita (PKT). PKT memuat nilai-nilai keutamaan yang dihidupi oleh seluruh warga sekolah, yaitu Cc5⁺ (*Compassion, Celebration, Competence, Conviction, Creativity, and Community*) ditambah dengan kejujuran dan kedisiplinan. Yayasan Tarakanita menerjemahkan nilai-nilai tersebut ke dalam buku pedoman guru, orangtua, dan peserta didik. KPI yang harus dicapai untuk Pendidikan Karakter Tarakanita adalah 100% peserta didik mendapat Nilai A.

Komitmen tinggi terhadap pendidikan berkualitas menuntut tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berkepribadian utuh sesuai standar lembaga. Di era *talent of war* seperti saat ini, setiap perusahaan atau organisasi berlomba-lomba mendapatkan, menyeleksi, dan mengembangkan orang-orang yang berkompentensi tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, begitu pula dengan Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat. Instrumen rekrutmen SDM baru dan pengembangan berkelanjutan bagi SDM yang telah diangkat sebagai karyawan secara konsisten diprogramkan agar guru dan tenaga kependidikan dapat terus mengembangkan diri dan mencapai jenjang kompetensi yang sesuai.

Di tengah upaya yang dilakukan untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan di berbagai level kompetensi, fenomena perputaran keluar-masuk karyawan (*turnover*) ternyata cukup tinggi. Hal ini berpotensi merugikan lembaga yang telah melakukan investasi jangka panjang dalam bentuk berbagai pelatihan dan pengembangan, tetapi hasilnya justru hanya akan dinikmati oleh lembaga pendidikan lain sebagai kompetitor akibat keputusan karyawan mengundurkan diri dari pekerjaan.

Dalam berbagai kajian tentang perputaran karyawan, *turnover intention* dinilai sebagai ukuran yang dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengidentifikasi kemungkinan terjadinya perputaran karyawan (*turnover*) sebelum karyawan benar-benar memutuskan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi. Sebagaimana dikatakan Robbin dan Judge (2022), bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau fase di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak secara sukarela, karena karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka saat ini kurang menarik dan pada saat bersamaan tersedia alternatif pekerjaan lain. Keinginan meninggalkan pekerjaan tersebut ditandai oleh tiga unsur, yaitu pikiran untuk berhenti dari pekerjaan, niat untuk mencari pekerjaan lain, dan niat untuk berhenti dari pekerjaan (Carmeli dan Weisberg, 2006 (dalam Kartono, 2017:43).

Asih (2021) menyatakan bahwa telah banyak bukti yang menunjukkan bahwa potensi kerugian yang akan dialami perusahaan atau organisasi dengan tingkat *turnover* tinggi adalah kehilangan SDM yang telah memenuhi kualifikasi, kemungkinan bocornya informasi atau rahasia organisasi kepada kompetitor,

tingginya biaya perekrutan dan pelatihan SDM baru, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada *customer* karena kehilangan SDM berpengalaman.

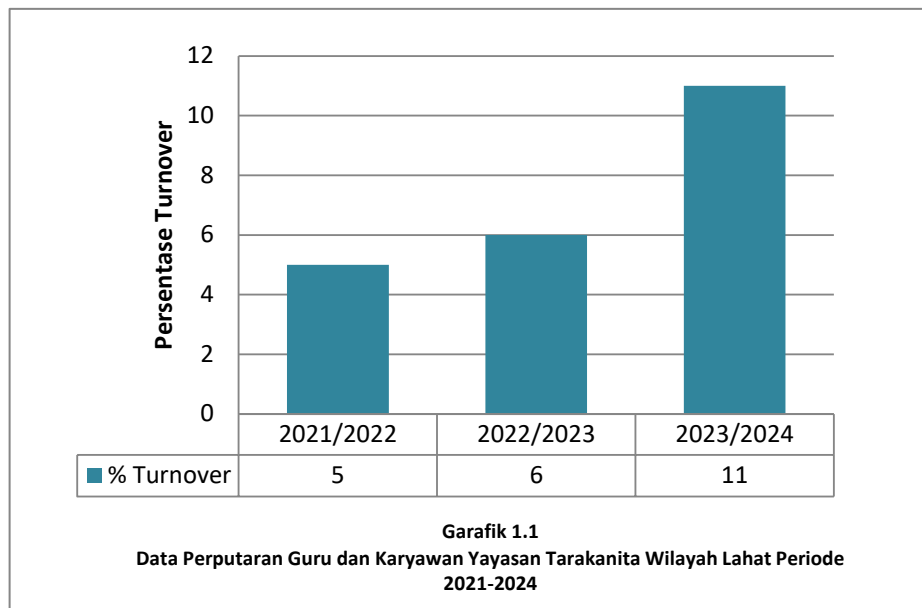
Berdasarkan Peraturan Yayasan Tarakanita tentang Karyawan (PYTK), jenis karyawan yang bekerja di Yayasan Tarakanita berdasarkan jabatannya terdiri dari karyawan edukatif yang selanjutnya disebut guru; karyawan nonedukatif yang disebut tenaga kependidikan; dan karyawan struktural. Data yang diperoleh dari Kepala Bagian Personalia Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat menunjukkan bahwa dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, angka perputaran karyawan (*turnover*) mengalami peningkatan seperti yang ditampilkan pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1 Data Perputaran Guru dan Karyawan
Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat Periode 2021-2024**

Tahun Ajaran	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	% <i>Turnover</i>
2021-2022	98	0	5	5
2022-2023	93	7	6	6
2023-2024	94	13	10	11

Sumber: Bagian Personalia Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun ajaran 2021-2022, jumlah guru dan karyawan yang mengundurkan diri adalah 5 orang, pada tahun ajaran 2022-2023 sebanyak 6 orang, dan pada tahun ajaran 2023-2024 sebanyak 10 orang guru dan karyawan mengundurkan diri. Selain data pada tabel di atas, peningkatan angka perputaran guru dan karyawan Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat juga dapat dilihat pada grafik berikut.



Sumber: Diolah dari Data Bagian Personalia Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat 2024

Data tersebut menunjukkan bahwa perputaran keluar-masuk guru dan karyawan terus mengalami peningkatan yang cukup signifikan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir yang harus menjadi perhatian bagi Pengurus Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat.

Pengelolaan SDM tentu tidak dapat dilepaskan dari peran Gaya Kepemimpinan yang diharapkan dapat membawa perusahaan atau organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan, yaitu visi perusahaan atau organisasi. Sebagaimana dikatakan Robbins dan Judge (2019:249), bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Definisi tersebut menekankan bahwa pemimpin harus memiliki kemampuan mempengaruhi orang-orang yang dipimpin untuk dapat bersinergi sehingga terbentuk manajemen yang kuat untuk mencapai visi.

Sehubungan dengan gaya kepemimpinan, hasil survei terbaru yang dilakukan oleh Kepala Bagian Personalia Yayasan Tarakanita menunjukkan bahwa respon karyawan edukatif maupun noneduktatif terkait gaya kepemimpinan masih menunjukkan angka di bawah skor minimal yang ditetapkan oleh lembaga, yaitu minimal 80. Hasil survei terkait gaya kepemimpinan yang ada di Yayasan Tarakanita Kantor Wilayah Lahat disajikan pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2 Data Hasil Survei Kepuasan Karyawan terhadap Pimpinan Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat Tahun 2023

Aspek	TK	SD	SMP	SMA	Kanwil	Rata-Rata
Kepemimpinan	80	79	73	66	79	75
Komunikasi	80	81	79	65	76	76

Sumber: Biro Personalia Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa selain di Unit TK tingkat kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang ada di unit karya dan kantor wilayah belum mencapai skor ideal yang ditetapkan oleh lembaga, yaitu minimal 80. Hasil rata-rata survei menunjukkan angka yang masih jauh dari skor minimal yang ditetapkan. Salah-satu faktor yang mengakibatkan karyawan merasa kurang puas berdasarkan hasil survei tersebut adalah gaya komunikasi pimpinan.

Hasil survei tersebut perlu menjadi perhatian, karena berdasarkan hasil penelitian terdahulu gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi (*turnover intention*). Hasil tersebut terkonfirmasi dalam penelitian yang dilakukan Muhaling *et. al* (2023),

Rambi *et. al* (2020), dan Iskandar *et. al* (2015) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Namun demikian, hasil berbeda juga ditunjukkan penelitian lain yang dilakukan oleh Smama'h, *et. al* (2023), Tshwane, *et. al* (2023), Floricia dan Widayati (2021), Komariah, Sukmawati, dan Kuswanto (2021), Kerdngern dan Thanitbenjasith (2019), Rahman, Harini, dan Ismartaya (2024), Kismiati dan Sitorus (2019), Strakova and Simonova (2024), Priowidodo, Wibowo, dan Hamidah (2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya terkait kepuasan kerja (*job satisfaction*). Menurut Robbins dan Judge (2019:49), kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang tentang pekerjaan yang dijalannya, yang berdasarkan pada hasil evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan akan membuat karyawan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya dengan karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan yang negatif. Oleh karena itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan niat untuk meninggalkan organisasi atau lembaga yang disebut dengan istilah *turnover intention*.

Terkait kepuasan kerja data survei yang dilakukan oleh Kepala Bagian Personalia Yayasan Tarakanita tahun 2023 menunjukkan penurunan pada periode tiga tahun terakhir. Aspek kepuasan kerja yang disurvei mencakup aktivitas kerja, kompensasi, promosi atau kesempatan karier, dan kerjasama antar rekan kerja.

Meskipun skor rata-rata telah mencapai skor minimal yang ditetapkan, tetapi data tersebut menunjukkan penurunan yang cukup signifikan pada setiap aspek yang diukur. Data hasil survei dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3 Data Hasil Survei Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat Tahun 2021-2023

Aspek	Skor Rata-Rata 2021	Skor Rata-Rata 2022	Skor Rata-Rata 2023	Penurunan (%)
Aktivitas kerja	91	84	85	7
Kompensasi	92	85	85	8
Kesempatan karier	91	85	82	10
Kerjasama antar rekan kerja	92	86	85	8

Sumber: Bagian Personalia Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa rata-rata hasil penilaian untuk setiap aspek kepuasan kerja yang diukur telah melampaui skor minimal yang ditetapkan lembaga. Namun demikian, data tersebut juga menunjukkan penurunan yang cukup signifikan pada setiap aspek penilaian, sehingga patut diduga bahwa penurunan kepuasan kerja karyawan Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat berdampak pada kenaikan angka perputaran keluar masuk karyawan, khususnya karyawan edukatif.

Sehubungan dengan kepuasan kerja, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rostandi dan Senen (2022), Gazili, *et. al* (2022), Suhakim dan Badrianto (2021), Komariah, Sukmawati, dan Kuswanto (2021), Ali dan Anwar (2021), Ardianto dan Bukhori (2021), Khotimah *et. al* (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

karyawan. Sedangkan pada penelitian lain yang dilakukan Maharani dan Tamara (2024), Fitriyah (2023), Merdiani (2023), Siew (2022), Ghasempur, et. al. (2021), Margaretha dan Riana (2020), Mayasari (2020), Ni Kadek dan Putra (2019), Ratnaningsih (2021), Risa Budi Arsih, Sumadi, dan Susubiyani (2018), Manuaba dan Wiraswati (2023), Sembiring, Solang, dan Sengkey (2023) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi tingkat perputaran karyawan. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, perputaran keluar masuk karyawan akan semakin kecil.

Berdasarkan data dan fenomena yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Guru dan Karyawan di Yayasan Tarakanita Kantor Wilayah Lahat*.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah pada penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada guru dan karyawan di Yayasan Tarakanita Kantor Wilayah Lahat?
- 2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada guru dan karyawan di Yayasan Tarakanita Kantor Wilayah Lahat?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada guru dan karyawan di Yayasan Tarakanita Kantor Wilayah Lahat.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada guru dan karyawan di Yayasan Tarakanita Kantor Wilayah Lahat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif yang berbeda dari *research gap* yang peneliti temukan pada penelitian-penelitian terdahulu sehingga dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu manajemen, khususnya pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
- 2) Manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan input bagi pengambilan keputusan yang terkait dengan sumber daya manusia terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Guru dan Karyawan di Yayasan Tarakanita Wilayah Lahat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Employee Turnover Intention and Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 7(6), 22–30. <https://doi.org/10.22161/ijaems.76.3>
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Augustine Priyowidodo, Wibowo, and Hamidah. 2019. “Influencing of Organizational Culture, Leadership Style, and Work Stress to The Turnover Intention of Employees Stella Maris Education Foundation Jakarta.” *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship* 3(1): 34–45. doi:10.21009/jobbe.003.1.04.
- Ella E. Sembiring, Solang, dan Sengkey. 2023. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kota Tomohon.” *Psikopedia* 4(4): 293–98.
- Febrisa, Vina Vira. 2023. Pengaruh *Diversity Management* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Hindoli. *Tesis*. Universitas Sriwijaya. Palembang
- Fiorincia, & Widayati, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja , Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1–7.
- Ganji, S. F. G., Johnson, L. W., Sorkhan, V. B., & Banejad, B. (2021). The effect of employee empowerment, organizational support, and ethical climate on turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Iranian Journal of Management Studies*, 14(2), 311–329.

<https://doi.org/10.22059/IJMS.2020.302333.674066>

- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed). Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. dan Latan, H. 2015. Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 (2nd ed). Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ibrahim Alzamel, L. G., Abdullah, K. L., Chong, M. C., & Chua, Y. P. (2020). The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: the mediating role of organizational commitment. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 95(1). <https://doi.org/10.1186/s42506-020-00048-9>
- Ida Ayu Karina Adityanti Manuaba dan Wiraswati. 2023. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pegawai Yayasan X di Bali).” *Jurnal Pendidikan Tambusai* (7): 19198–207.
- Iskandar, S., Marhanah, S., & Kusumah, A. G. (2015). Syarief Iskandar, Sri Marhanah, dan AH. Galih Kusumah: Pengaruh kepemimpinan terhadap. *Jurnal Manajemen Resort Dan Leisure*, 12(2), 45–56.
- Jacobs, E. & Roodt, G., & Jacobs, E & Roodt, G. (2008). Organisational culture of hospitals to predict turnover intentions of professional registered nurses. *Health Sa Gesondheid*, 13(1), 63–78. <http://www.scielo.org.za/pdf/hsa/v13n1/08.pdf>
- Kadek, N., & Ratnadi, A. (2023). Memaksimalkan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja untuk Menurunkan Turnover Intention Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(3), 598–608.
- Kamau, O., Muathe, S. M. A., & Wainaina, L. (2021). Teachers’ Turnover Intentions: Role of Hrm Practices in Public Secondary Schools in Kenya. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1980262>
- Kardiawan, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Lotus Indah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 401–408.

- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Raja Grafindo Perkasa. Jakarta.
- Kebede, A. G., & Fikire, A. H. (2022). Demographic and job satisfaction variables influencing academic staffs' turnover intention in Debre Berhan University, Ethiopia. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2105038>
- Kerdngern, N., & Thanitbenjasith, P. (2017). Influence of contemporary leadership on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: A case study of the construction industry in Thailand. *International Journal of Engineering Business Management*, 9, 1–8. <https://doi.org/10.1177/1847979017723173>
- Kismiati, Maria Margareta, and Dan Tigor Sitorus. 2018. 12 *Journal Of Business & Applied Management Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Niat Keluar yang Dimediasi oleh Kondusifitas Lingkungan Kerja*. <http://journal.ubm.ac.id/>.
- Komariah, S., Sukmawati, A., & Kuswanto, S. (2021). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Antara Gaya Kepemimpinan Dan Turnover Intention: Studi Kasus Pada Hotel Di Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 34–43. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.34>
- Lei, Yuhong, Fan Pan, and Qiuxia Guo. 2024. “A Longitudinal Analysis of the Reciprocal Relationship between Teacher Job Satisfaction, Workplace Climate, and Early Childhood Teachers’ Turnover Intention.” *Acta Psychologica* 251. doi:10.1016/j.actpsy.2024.104559.
- Lim, Y. S. (2022). Relationship between Employee’s Satisfaction, Engagement and Turnover Intention. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(6), e001546. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i6.1546>
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2369>
- Mayasari, Shanti. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kesiapan Berubah pada Intensi Keluar: Survei di PT. Bank ABC. Tesis. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.

- Mediani, Dira. 2023. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Akademik Universitas Gadjah Mada. Tesis. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Mobley, W. H.. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Muhyiddin, Nurlina T. et.al. 2018. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial: Teori, Konsep, dan Rencana Proposal*. Salemba Empat. Jakarta.
- Pohan, Hasril Atteq. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Universitas IBA Palembang. *Tesis*. Universitas Sriwijaya. Palembang
- Putri, Rizki Audina. 2023. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komunikasi Internasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada. *Tesis*. Universitas Sriwijaya. Palembang
- Putra, N. K. W. S. N., & Surya, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(2), 58–66. <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Quiroz, Glaiza O. 2021. *Job Satisfaction and Turnover Intention of Teachers: A Literature Review Article*. www.globalscientificjournal.com.
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestao*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/REG-12-2017-008>
- Rambi, A., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan Turnover Intention. *Productivity*, 1(3), 222–227.
- Ratih Prameswari Wulan Asih. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25–35. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>

- Risa Budi Arsih, Sumadi, dan Susubiyani. 2018. "Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*" *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia* 8 (2)
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2019. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Cetakan Kedelapan. Jakarta
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147–154.
- Sampul, Seliya Esther. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Intensi Keluar dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Pemediasian: Studi pada Karyawan Generasi Milenial Indonesia. *Tesis*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Santoso, Singgih. 2023. *Panduan Lengkap SPSS 24: Cara Praktis Mengolah Data Statistik dengan Cepat dan Tepat*. Kompas Gramedia. Jakarta
- Sari, Dini Permana. 2021. *Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam: Uji Model dengan Spiritualitas sebagai Mediator*. Cinta Buku Media, Tangerang Selatan.
- Sazili, S., Ju'im, J., Indarti, S., & Efendi, R. (2022). Turnover Intention Influenced by Work Environment and Job Satisfaction. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(6), 102–108. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i6.291>
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2021. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Salemba Empat. Jakarta.
- _____. 2022. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sembiring, Ella E Br. 2023. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kota Tomohon." 4(4): 293–98.
- Siagian, S. P. 2003. *Teori dan Praktik Gaya Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Smama'h, Y., Eshah, N. F., Al-Oweidat, I. A., Rayan, A., & Nashwan, A. J. (2023). The Impact of Leadership Styles of Nurse Managers on Nurses' Motivation and Turnover Intention Among Jordanian Nurses. *Journal of Healthcare Leadership*, 15(October 2022), 19–29. <https://doi.org/10.2147/JHL.S394601>

- Straková, Jana, and Jaroslava Simonová. 2024. "Why Do Teachers Leave Schools? Evidence from Lower Secondary Schools in the Czech Republic." *International Journal of Educational Management* 38(5): 1444–58. doi:10.1108/IJEM-07-2023-0361.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Tauhid, Karimah, and Rahman. 2024. 3 *Dampak Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Yayasan Al Kausar Boarding School Sukabumi*.
- Thoha, Miftah. 2013. *Gaya Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Perkasa. Jakarta.
- Tshwane, G. S., Maleka, M. J., & Tladi, P. M. (2023). Investigating turnover intention in a financial organisation in Gauteng. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2177>
- Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 471–478. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.471>
- Wahyudi, Erlisetya. 2019. Dampak Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention: Studi Kasus pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero). Tesis. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Yukl, Gary. 2015. *Leadership in Organizations, Seventh Edition*. PT. Indeks. Jakarta.
- Zunaidah, Z., Nengyanti, N., & Ichsan Hadjri, M. (2019). Work Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention: Case Study on Regional Development Banks in Southern Sumatera. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(7), 583–586.