



Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* pada Tenaga Pengajar di SMA Mekarwangi Lembang

Anang Sanjaya*¹, Ida Jalilah Fitria²

^{1,2} Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Teknologi Digital Bandung, Indonesia
anang10120599@digitechuniversity.ac.id¹, idajalilah@digitechuniversity.ac.id²

Alamat : Jl. Cibogo Indah No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung Jawa Barat.
Korespondensi penulis : anang10120599@digitechuniversity.ac.id*

Abstract. *Research related to "Analysis of the Effect of Job Satisfaction on Turnover Intentions in Teaching Staff at SMA Mekarwangi Lembang". In the S1 Management study program of Digital Technology University. The purpose of this study is to obtain appropriate, trustworthy, and reliable knowledge about the effect of job satisfaction on turnover intentions in teaching staff at SMA Mekarwangi Lembang. This research uses qualitative methods. The result is that job satisfaction positively and significantly affects turnover intentions. That is, the lower the level of job satisfaction obtained, the higher the turnover intention. The conclusion of this study is that there is a significant positive influence between job satisfaction variables and turnover intention variables. This means that the lower the job satisfaction received by the teaching staff and employees at SMA Mekarwangi Lembang, the higher the level of turnover intention from the teaching staff and employees.*

Keywords: *Job Satisfaction, Turnover Intentions.*

Abstrak. Penelitian terkait “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Tenaga Pengajar di SMA Mekarwangi Lembang”. Pada program studi S1 Manajemen Universitas Teknologi Digital. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat, dapat dipercaya, dan dapat diandalkan mengenai adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover pada tenaga pengajar di SMA Mekarwangi Lembang. Penelitian ini menggunakan survei, yaitu mempelajari data dari sampel yang diambil dari sebuah populasi. Pengumpulan data menggunakan wawancara untuk variabel kepuasan kerja dan intensi turnover pada tenaga pengajar SMA Mekarwangi Lembang. Informan pada penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan staf tatausaha di SMA Mekarwangi Lembang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasilnya adalah kepuasan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi intensi turnover. Artinya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang diperoleh maka semakin tinggi intensi turnovernya. Kesimpulan penelitian ini adalah adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel intensi turnover. Artinya semakin rendah kepuasan kerja yang di terima oleh tenaga pengajar dan karyawan di SMA Mekarwangi Lembang maka akan semakin tinggi tingkat intensi turnover dari para tenaga pengajar dan karyawan tersebut.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Intensi Turnover.

1. PENDAHULUAN

Kemajuan dalam suatu organisasi merupakan pencapaian yang diharapkan di setiap lembaga, di mana organisasi diharapkan menjadi yang terdepan dan terpercaya. Sebagai unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, organisasi melibatkan dua atau lebih anggota yang bekerja bersama-sama dan berkoordinasi, memiliki pola kerja yang terstruktur, dan bertujuan untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia sangat krusial untuk keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang penting dalam menggerakkan kegiatan penting untuk kemajuan organisasi di masa depan.

Di Indonesia, tenaga pendidik, atau lebih dikenal sebagai guru, memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Mereka berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan dengan tugas dan profesi sebagai pendidik. Sebagai guru, mereka turut serta dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tanggung jawab sebagai pengajar dan pendidik.

Guru memegang peran kunci dalam proses pendidikan dan menjadi faktor penentu keberhasilan serta efektivitas suatu organisasi sekolah. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia guru menjadi aspek yang vital, dimulai dari tahap rekrutmen dan seleksi hingga penilaian kinerja. Pentingnya manajemen ini juga mencakup upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial, agar tidak terjadi perpindahan guru yang dapat berdampak negatif pada kualitas proses pembelajaran.

Keinginan guru untuk berpindah dari satu sekolah ke sekolah lain saat ini menjadi fenomena umum. Faktor-faktor yang memicu keinginan ini melibatkan berbagai hal, seperti dorongan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, ketidaksesuaian antara tuntutan lembaga dan intensi individu dalam tugas mereka, kendala yang timbul dari peraturan-peraturan yang ketat, tekanan internal maupun eksternal, kurangnya apresiasi, dan alasan lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi intensi turnover adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adanya pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan cenderung meningkat seiring dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Waspodu, dkk dalam Rahma (2022). Kepuasan kerja menciptakan ikatan emosional dan motivasi yang kuat antara karyawan dan organisasinya. Ketika tingkat kepuasan ini terpenuhi, niat berpindah cenderung menurun, namun ketika tingkat kepuasan ini kurang terpenuhi, karyawan mungkin akan lebih cenderung mencari peluang di tempat lain di mana mereka merasa lebih puas. Oleh karena itu suatu organisasi sangat penting untuk menjaga kepuasan kerja dari para karyawan atau anggotanya, karena kepuasan kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk mengurangi turnover dalam organisasi.

Sekolah SMA Mekarwangi Lembang berlokasi di Jl. Bukamanah Desa Langensari Kec. Lembang, Kab. Bandung Barat Prov. Jawa Barat. Berdiri sejak tahun 2009, sekolah ini menyediakan jenjang pendidikan mulai dari SMP, hingga SMA. Sebagai sekolah swasta, SMA Mekarwangi Lembang menawarkan berbagai fasilitas pendidikan bagi peserta didik. Guru-guru yang mengajar di sekolah ini memiliki pengalaman dan kualifikasi terbaik dalam bidangnya. Sekolah ini memiliki status lembaga dengan Akreditasi "A".

Berikut adalah daftar Turnover tenaga pendidik di SMA Mekarwangi Lembang:

Tabel 1. Turnover Tenaga Pengajar 2022-2023 & 2023-2024

Semester	Banyak
Ganjil 2022 – 2023	1 orang
Genap 2022 – 2023	3 orang
Ganjil 2023 – 2024	1 orang
Jumlah	5 orang

Berdasarkan tabel diatas setiap semester selalu ada tenaga pendidik yang keluar dari SMA Mekarwangi Lembang, contohnya pada semester genap 2022 – 2023 terdapat nilai yang cukup tinggi yakni sebanyak 3 orang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan di SMAMekarwangi Lembang cukup Tinggi.

Sebagaimana umumnya sekolah swasta, Sekolah SMA Mekarwangi Lembang mengelola sistem keuangannya sendiri, termasuk penentuan SPP dan penggajian bagi tenaga pengajar. Meskipun honor yang diterima oleh tenaga pengajar tidak besar, pemberian kompensasi diakui sebagai faktor penting karena menjadi dorongan utama bagi seseorang untuk menjadi karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi hubungan antara Kepuasan Kerja dan Intensi Turnover yang terjadi pada guru di Sekolah SMA Mekarwangi Lembang. Untuk menguji hubungan ini secara faktual, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul " Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover pada Tenaga Pengajar di SMA Mekarwangi Lembang".

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk menangani berbagai berbagai macam masalah pada ruang lingkup pegawai, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menolong perusahaan tersebut mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Edy Sutrisno (2020) manajemen sumber daya manusia dinyatakan bahwa bidang strategis dari organisasi. manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai

perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah situasi emosional yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan persepsi mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi, apakah itu dianggap menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Wexley dan Yuki dalam Azhari & Supriyatin, (2020) kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Handoko dalam Azhari & Supriyatin, (2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis dalam buku Mangkunegara (2021) indikator kepuasan kerja dinyatakan bahwa dapat diukur dengan :

- 1) Turnover
- 2) Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja
- 3) Umur
- 4) Tingkat Pekerjaan
- 5) Ukuran Organisasi Perusahaan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2019) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dinyatakan bahwa :

- 1) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 2) Berat ringannya pekerjaan.
- 3) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 4) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 5) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 6) Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Intensi Turnover

Intensi turnover adalah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela, atau dipicu oleh berbagai faktor tertentu (Astiti et al., 2020).

Selain itu turnover karyawan juga dapat dikatakan sebaifai hasil dari kurangnya kemampuan sebuah organisasi dalam mengelola perilaku individu. Meskipun perputaran karyawan umumnya dianggap sebagai masalah bagi perusahaan, namun dapat menjadi hal positif jika dikelola dengan baik dan rasional. Turnover karyawan seringkali dijadikan sebagai

ukuran kinerja perusahaan dan seringkali dianggap negatif sebagai dampak dari kebijakan organisasi atau perusahaan. Banyak faktor yang menyebabkan tingginya perputaran karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, salah satunya kepuasan kerja

Indikator Intensi Turnover

Menurut Ikhsan dan Hati (2020), terdapat tiga indikator utama dalam intensi turnover, yaitu:

- 1) Niat untuk keluar (intention to quit): Ini adalah tahap awal di mana keinginan untuk berganti pekerjaan mulai muncul. Tanda-tandanya termasuk peningkatan pelanggaran kebijakan perusahaan dan frekuensi absensi yang lebih tinggi.
- 2) Mencari pekerjaan (job search): Pada tahap ini, karyawan mulai secara aktif mencari peluang kerja di luar perusahaan dan mengumpulkan informasi tentang pekerjaan baru yang potensial.
- 3) Pertimbangan untuk berhenti (thinking of quitting): Ini adalah tahap di mana karyawan mulai serius mempertimbangkan apakah mereka akan tetap di perusahaan saat ini atau mencari peluang lain di tempat lain.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Intensi Turnover

- 1) Karakteristik Individu, yang dapat mempengaruhi turnover intention berdasarkan karakteristik individu yang dimaksud seperti umur, pendidikan, status perkawinan.
- 2) Lingkungan Kerja, lingkungan fisik maupun sosial, lingkungan fisik semacam kondisi posisi pekerjaan, serta buat lingkungan sosial semacam budaya dari area kerja dan mutu dari kehidupan kerja.
- 3) Kepuasan Kerja, kepuasan merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi beban kerja.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82)

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menyajikan deskripsi dan penjelasan yang akurat tentang situasi atau fenomena yang dihadapi. Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang mengandalkan data deskriptif dalam bentuk bahasa tertulis atau lisan dari individu atau kelompok yang dapat diamati. Pendekatan kualitatif ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis berbagai fenomena seperti perilaku individu atau kelompok, peristiwa, dinamika sosial, sikap, keyakinan, dan persepsi.

Dalam proses penelitian kualitatif, langkah awalnya adalah pengembangan asumsi-asumsi dasar yang kemudian dikaitkan dengan prinsip-prinsip pemikiran yang diterapkan dalam penelitian. Data yang dikumpulkan melalui berbagai teknik seperti wawancara atau observasi kemudian diinterpretasikan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang subjek penelitian.

Oleh karena itu peneliti dalam penelitian ini berusaha untuk menemukan pengaruh langsung dari variabel bebas, yaitu kepuasan kerja, terhadap niat berpindah (*intention turnover*) pada tenaga pengajar di SMA Mekarwangi Lembang.

Dalam penelitian ini, pemilihan informan dilakukan melalui kegiatan wawancara dengan 5 orang informan yang meliputi Ketua Yayasan, Kepala Sekolah, Operator Sekolah, Staf Tata Usaha, dan Guru.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Kepuasan Kerja di SMA Mekarwangi Lembang

1. Pekerjaan

Dari hasil wawancara dengan guru, staf tata usaha dan kepala sekolah terkait pekerjaan terdapat perbedaan jawaban. Guru menyebutkan dia merasa puas dengan pekerjaannya menjadi seorang guru dengan alasan menjadi guru merupakan cita-citanya dari dulu, berbeda dengan Staf Tata usaha dia menyebutkan bahwa dia merasa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini, namun karena belum ada pekerjaan baru yang lebih baik, jadi pekerjaan saat ini dijalani saja. Sedangkan kepala sekolah memberikan keterangan bahwa dia merasa sangat puas dengan pekerjaannya saat ini.

2. Gaji atau Upah

Dari hasil wawancara dengan guru, staf tata usaha dan kepala sekolah terkait Gaji atau Upah terdapat persamaan jawaban antara guru dan staf tata usaha, yaitu mereka sama-sama tidak puas dengan gaji yang mereka terima dari sekolah, karena nominalnya kecil yaitu kurang dari Rp. 2.500.000 tiap bulanya. Sehubungan dengan itu kepala sekolah memberikan keterangan terkait sistem penggajian tenaga pengajar beliau mengatakan bahwa disekolah ini untuk sistem pengajian itu sama seperti kebanyakan sekolah lainnya yaitu diberikan setiap satu bulan sekali. Lalu beliau juga mengatakan bahwa ada kriteria tertentu dalam menentukan besaran gaji dari para tenaga pengajar yaitu disesuaikan dengan lamanya kerja dari para tenaga pengajar itu sendiri dan ada faktor-faktor lain yang menjadi pertimbangan seperti tingkat pendidikan dan tanggung jawab pekerjaan.

Jadi sederhananya di SMA Mekarwangi itu pasti ada perbedaan gaji antara tenaga
Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover pada Tenaga Pengajar di SMA Mekarwangi Lembang

pengajar yang telah lama ngajar atau kerja disini dan tenaga pengajar yang baru. Dan beliau juga mengatakan bahwa sekolahnya itu berbentuk swasta, jadi dinaungi oleh yayasan otomatis masalah sistem pengajian para tenaga pengajar itu mutlak kebijakan dari yayasan itu sendiri.

3. Peluang Promosi

Dari hasil wawancara dengan guru, staf tata usaha dan kepala sekolah terkait peluang promosi terdapat persamaan jawaban antara guru dan staf tata usaha mereka mengatakan sama-sama kurang tau terkait bagaimana sekolah dalam menentukan peningkatan karier atau jabatan, dalam artian bisa dikatakan sekolah kurang transparan dalam hal peluang promosi terhadap para tenaga pengajar. Selaras dengan hal itu kepala sekolah memberikan keterangan bahwa untuk peningkatan jenjang karier atau jabatan untuk para tenaga pengajar di SMA Mekarwangi Lembang ada tapi tidak setiap saat, ada rentang waktunya sesuai arahan dan kebijakan dari yayasan serta kebutuhan dari sekolah.

Maka dari adanya itu dapat disimpulkan bahwa sekolah kurang transparan dalam hal peluang promosi bagi para pengawainya, karena tidak ada prosedur pasti dari sekolah terkait bagaimana jika karyawan ingin meningkatkan jabatan dari pekerjaannya.

4. Pengawasan

Dari hasil wawancara dengan guru, staf tata usaha dan kepala sekolah terkait pengawasan terdapat persamaan jawaban antara mereka, yaitu mereka menyampaikan bahwa pengawasan kinerja di SMA Mekarwangi Lembang itu biasanya dilakukan secara langsung yaitu dengan cara menegur dan memberi peringatan. Dalam artian bahwa jika ada dari tenaga pengajar dan pegawai sekolah yang melakukan kesalahan atau kurang disiplin dalam menjalankan tugas pekerjaannya pihak pimpinan sekolah itu biasanya memberikan peringatan secara langsung.

Maka dari adanya itu untuk sistem pengawasan kinerja di SMA Mekarwangi Lembang itu bisa dikatakan cukup ketat walaupun tidak ada prosedur tetap yang digunakan.

5. Rekan Kerja

Dari hasil wawancara dengan guru, staf tata usaha dan kepala sekolah terkait rekan kerja terdapat persamaan jawaban antara guru dan staf tata usaha yaitu mereka sama-sama megatakan nyaman dengan para rekan kerjanya dan mereka juga mengatakan bahwa hubungan diantara rekan kerja di SMA Mekarwangi Lembang itu solid. Selaras dengan pernyataan dari guru dan staf tata usaha kepala sekolah SMA Mekarwangi

Lembang juga mengatakan bahwa hubungan dari para tenaga pengajar di SMA mekarwangi lembang itu bisa dikatakan sangat solid.

Gambaran Intensi Turnover di SMA Mekarwangi Lembang

1. Ada Keinginan Untuk Keluar

Dari hasil wawancara dengan guru, staf tata usaha dan kepala sekolah terkait keinginan untuk keluar (turnover) terdapat persamaan jawaban antara guru dan staf tata usaha. Guru mengatakan bahwa dia ada niat untuk keluar kerja dari SMA Mekarwangi Lembang dengan alasan jika sudah menemukan pekerjaan pengganti yang lebih baik, selain itu ia juga memberikan alasan lain kenapa ia ingin keluar kerja dari SMA Mekarwangi Lembang alasannya yaitu beliau ingin mengajar atau berkerja disekolah yang lebih besar dan ingin mendapatkan gaji yang cukup karena disekolah ini beliau merasa bahwa gajinya sangat kecil. Lalu staf tata usaha juga mengatakan hal yang serupa yaitu ia juga mempunyai keinginnan untuk keluar kerja dari SMA Mekarwangi Lembang dengan alasan setelah mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik dan beliau juga mengatakan ingin mendapatkan gaji yang lebih baik dibandingkan dengan gaji yang diterimanya saat ini di SMA Mekarwangi Lembang. Pernyataan dari guru dan staf tata usaha tersebut diperkuat lagi dengan pernyataan kepala sekolah di SMA Mekarwangi Lembang, beliau mengatakan bahwa ada dari beberapa tenaga pengajar yang berkeinginan untuk keluar kerja dari SMA Mekarwangi Lembang. Beliau juga mengatakan bahwa faktor gaji yang kecil dan tempat kerja yang mendasari para tenaga pengajar tersebut ingin keluar kerja dari SMA Mekarwangi Lembang.

Selain itu kepala sekolah SMA Mekarwangi Lembang juga mengatakan bahwa untuk saat ini belum ada langkah-langkah konkret yang diambil sekolah untuk mengurangi tingkat turnover tenaga pengajar, dengan alasan bahwa kerja atau ngajar di SMA Mekarwangi Lembang itu pada dasarnya itu tidak ada paksaan, kalau ada yang ingin keluar itu dipersilahkan begitupun kalau yang ingin masuk dalam artian jika sekolah membutuhkan.

Maka dari adanya itu semua dapat disimpulkan bahwa tingkat keinginan untuk keluar kerja dari guru dan staf tata usaha di SMA Mekarwangi Lembang itu sangat tinggi. Dan tidak ada upaya apapun yang dilakukan oleh pihak sekolah untuk meminimalisir hal tersebut.

2. Mencari Pekerjaan Baru

Dari hasil wawancara dengan guru dan staf tata usaha terakait mencari pekerjaan baru terdapat persamaan jawaban antara guru dan staf tata usaha, yaitu mereka sama-sama mengatakan sedang mencari informasi terkait pekerjaan baru diluar, namun untuk saat ini mereka belum menemukan pekerjaan yang cocok.

Maka dari adanya itu dapat disimpulkan bahwa tingkat keinginan untuk mencari pekerjaan baru dari guru dan staf tata usaha di SMA Mekarwangi Lembang itu sangat tinggi.

3. Membandingkan Pekerjaan

Dari hasil wawancara dengan guru dan staf tata usaha terkait membandingkan pekerjaan terdapat persamaan jawaban antara guru dan staf tata usaha, yaitu mereka sama-sama mengatakan suka membandingkan pekerjaannya dengan pekerjaan orang lain diluar, baik itu dari segi gaji, tempat kerja dan waktu kerja.

Maka dari adanya itu dapat disimpulkan bahwa para pegawai atau tenaga pengajar di SMA Mekarwangi Lembang itu suka membandingkan pekerjaannya dengan pekerjaan orang lain diluar dan menurut pandangan saya selaku peneliti hal tersebut juga dapat memicu terjadinya keninginan untuk keluar kerja (turnover).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Tenaga Pengajar di SMA Mekarwangi Lembang

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan terhadap dua variabel utama dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan intensi turnover, telah terbukti secara empiris bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap intensi turnover. Dengan kata lain semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang diterima tenaga pengajar maka akan semakin tinggi tingkat kecenderungan guru untuk keluar (intensi turnover) dari sekolah. Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maulana Ahmad (2019) terkait “Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial di Kecamatan Cileungsi Selama Masa COVID-19”, Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama atau simulutan berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention karyawan milenial di kecamatan cileungsi selama Covid-19. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh grand theory tentang Intensi Turnover oleh Robbins yaitu penarikan diri seseorang secara sukarela dapat dilakukan oleh dua hal yaitu adanya tempat pekerjaan yang lebih baik dan juga karena alasan kepuasan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan dalam bekerja sangat penting, dimana tanpa adanya kepuasan dalam bekerja maka

tidak mungkin tenaga pengajar tetap bertahan di sekolah terkait, dan kepuasan yang rendah dalam bekerja secara otomatis akan meningkatkan kecenderungan tenaga pengajar untuk keluar dari sekolah.

Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover hal ini menunjukkan bahwa terdapat variabel di dalam kepuasan sangat mempengaruhi. Menurut Edy Sutrisno (2020) ada sepuluh faktor kepuasan yang mempengaruhi intensi turnover. Diantaranya adalah upah atau gaji dan peluang promosi. Sesuai dengan hasil penelitian ini yang memperlihatkan bahwa faktor gaji dan peluang promosi bisa dikatakan banyak memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kecenderungan para tenaga pengajar atau karyawan di SMA Mekarwangi Lembang untuk meninggalkan atau keluar kerja dari sekolah.

Faktor gaji dalam penelitian ini sangat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap intensi turnover. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Arief et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi karyawan, pendapatan, dan suasana organisasi dapat memiliki pengaruh positif dan negatif yang cukup besar terhadap niat berpindah. Dengan kata lain semakin rendah gaji yang diperoleh tenaga pengajar atau karyawan di SMA Mekarwangi Lembang, maka semakin tinggi tingkat intensi turnovernya.

Maka dari adanya itu peneliti menyimpulkan bahwa sejatinya jika tenaga pengajar mendapatkan gaji yang adil maka dari segi perekonomian setiap tenaga pengajar dapat memenuhi kebutuhannya, meskipun manusia tidak akan merasa puas. Dari hasil yang di dapatkan oleh peneliti pada penelitian ini, faktor gaji terbukti memberikan pengaruh yang besar dibandingkan faktor lainnya, hal tersebut terlihat dari hasil wawancara dengan para informan, yaitu mayoritas informan di SMA Mekarwangi Lembang menjawab atau memberikan keterangan bahwa mereka sangat tidak puas dengan gaji yang mereka terima dari sekolah.

Sedangkan pada dimensi promosi karyawan (peningkatan karier) pada penelitian ini secara positif mempengaruhi intensi turnover. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariel dan Renny (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap turnover intention. Dengan kata lain semakin tinggi peluang untuk dapat mempromosikan diri pada tenaga pengajar maka akan semakin tinggi kecenderungan tenaga pengajar untuk keluar dan mencari sekolah lain yang lebih baik.

Dari hasil yang di dapatkan oleh peneliti pada penelitian ini, faktor peluang promosi terbukti memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap tingkat intensi turnover tenaga pengajar di SMA Mekarwangi Lembang, hal tersebut terlihat dari hasil wawancara dengan para informan, yaitu mayoritas informan di SMA Mekarwangi Lembang menjawab atau

memberikan keterangan bahwa mereka sangat tidak puas dengan kebijakan peluang promosi karyawan di SMA Mekarwangi Lembang, karena mereka menilai bahwasannya pihak sekolah terkait, kurang transparan dalam hal peluang promosi terhadap para tenaga pengajar atau karyawannya.

Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Tenaga Pengajar di SMA Mekarwangi Lembang. Maka hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran Kepuasan Kerja dan Intensi Turnover di SMA Mekarwangi Lembang:
 - a. Kepuasan kerja di SMA Mekarwangi Lembang itu dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerja dari beberapa tenaga pengajarnya itu sangat rendah. Hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa tenaga pengajar yang merasa tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya, terutama pada aspek gaji karena ada beberapa dari tenaga pengajar di SMA Mekarwangi Lembang yang mengatakan tidak puas dengan gaji yang mereka terima dari sekolah. Sehingga dari adanya itu peneliti dapat menyimpulkan bahwa kebanyakan dari informan itu menyatakan bahwa aspek gaji merupakan aspek yang paling berpengaruh terhadap intensi turnover di SMA Mekarwangi Lembang.
 - b. Gambaran intensi turnover di SMA Mekarwangi Lembang, itu dapat dikatakan bahwa tingkat intensi turnover dari para tenaga pengajar atau karyawannya itu sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan mayoritas jawaban dari informan bahwa mereka saat ini sedang dalam kondisi mempunyai keinginan untuk keluar kerja, sedang mencari informasi terkait pekerjaan baru diluar yang dianggap lebih baik dan mereka sering mempunyai rasa membandingkan pekerjaannya dengan pekerjaan orang lain diluar, hal ini didasari karena mereka merasa bahwa pekerjaannya saat ini tidak lebih baik dengan pekerjaan orang lain diluar. Maka dari adanya itu peneliti menyimpulkan bahwa tingkat intensi turnover para pegawai atau tenaga pengajar di SMA Mekarwangi Lembang itu sangat tinggi.

2. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan terhadap dua variabel utama dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan intensi turnover, telah terbukti secara empiris bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap intensi turnover. Dengan kata lain semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang diterima tenaga pengajar maka akan semakin tinggi tingkat kecenderungan guru untuk keluar (intensi turnover) dari sekolah.

Ucapan Terima Kasih

Saya, Anang Sanjaya selaku peneliti, ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak di SMA Mekarwangi Lembang atas dukungan dan fasilitas yang telah diberikan selama saya menjalani penelitian di sini. Bantuan yang saya terima sangat berharga dan telah memungkinkan saya untuk menyelesaikan penelitian dengan baik.

Semoga SMA Mekarwangi Lembang terus sukses dan menjadi tempat yang inspiratif bagi para peneliti lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisy, R., et al. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 99–121.
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Turnover intention dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan*. CV Pena Persada.
- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Aziz Sholeh, Abdul, et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1076–1088.
- Enjelika, E. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap tingkat turnover intention karyawan (Studi kasus pada PT. Bank Negara Indonesia). (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).

- Fauzi, B. E. N. (2020). Analisis manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan (Studi kasus di bisnis start-up Sanaya Kids Ponorogo). (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Gusroni, I., & Mulyanti, R. Y. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. NKI. *Perspektif*, 1(1), 78–88.
- Kartika, D. C., Akbar, M., & Rugaiyah, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Majalengka, Jawa Barat. *MENDIDIK: Jurnal Kajian Pendidikan dan Pengajaran*, 4(1), 11–18.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga, dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 3(2), 159–176.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). Manajemen sumber daya manusia.
- Prasetyo, I., Ali, H., & Rekarti, E. (2023). Peran gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Bank Sulutgo. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 142–155.
- Ramadhan, R. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap tingkat turnover intention karyawan (Studi kasus pada PT. Mulia Daya Mandiri). (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Retno, R., Souisa, J., Utomo, R. S. T., & Miftanudin, A. (2023). Analisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja pada turnover intention (Studi pada PT. Formosa Bag Indonesia). *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 24(2), 773–784.
- Ridho, J. M. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan (Studi empiris pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang). (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Rizky, M. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi: Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja & budaya organisasi (Suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301.
- Sanjiwani, P. A. P., Wibawa, I. W. S., & Diputra, I. K. S. (2023). Pengaruh work family conflict terhadap turnover intention yang dimediasi oleh burnout pada perempuan pasca pandemi COVID-19.
- Sari, L., Muhtadi, R., & Mansur, M. (2020). Analisis manajemen sumber daya insani pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, 1(2), 158–172.

- Senen, H. (2023). Analisis tunjangan kinerja dan pengembangan karir terhadap kinerja anggota Ditpamobvit melalui motivasi kerja pada Polda Sulawesi Selatan. (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa).
- Sinaga, M., & Sofyan, E. (2023). Hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover pada guru di Sekolah Nur Ihsan Islamic Full Day School Medan. (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh self-efficacy dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 8(1), 028–037.
- Widadi, B., & Savitri, F. M. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. area Tegal). *Solusi*, 17(3).