

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA GURU HONORER SEKOLAH DASAR DI KOTA TOMOHON**

**Ella E. Br. Sembiring**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email : 19101037@unima.ac.id

**Deetje J. Solang**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email : deetjesolang@unima.ac.id

**Stevi B. Sengkey**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email : stevisengkey@unima.ac.id

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada guru honorer sekolah dasar di kota Tomohon. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sampel berjumlah 73 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner secara langsung. Teknik analisis data yang digunakan dalam pengolahan data yaitu regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan program *computer SPPS 25 (statistical package for service solution) for windows*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Dari hasil tersebut dapat diperoleh (*R square*) sebesar 0,378 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (*turnover intention*) sebesar 37,8% dengan koefisien Beta -0,615. Arah hubungan yang negatif menunjukkan jika variabel kepuasan kerja semakin meningkat maka variabel *turnover intention* juga semakin menurun.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

**Abstract:** This study aims to determine the effect of job satisfaction on turnover intention in honorary elementary school teachers in Tomohon city. This study used quantitative research methods with a sample of 73 respondents. The data collection method used is to use questionnaires directly. The data analysis technique used in data management is simple linear regression using the help of the computer program *SPPS 25 (statistical package for service solution) for windows*. The results of this study show that job satisfaction negatively affects turnover intention. The significance value of 0.000 is less than 0.05 ( $p < 0.05$ ). From these results can be obtained (*r square*) of 0.378 which contains the understanding that the effect of the independent variable (job satisfaction) on the dependent variable (*turnover intention*) is 37.8% with a Beta coefficient of -0.615. A negative relationship shows that if the job satisfaction variable is increasing, the turnover intention variable is also decreasing.

**Keywords:** Job Satisfaction, *Turnover Intention*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam perkembangan industri dan organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia yang efektif akan memiliki dampak besar pada kesinambungan industri tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus berinovasi dalam upaya menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif untuk mencapai tujuan organisasional. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengevaluasi kebutuhan sumber daya manusia dan mengoptimalkan kemampuan mereka melalui penugasan yang sesuai dengan bidangnya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, manajemen yang terstruktur diperlukan untuk mengidentifikasi masalah dan mencari solusi yang tepat untuk setiap permasalahan yang muncul di antara karyawan. Dengan demikian, perusahaan sebagai pengelola sistem harus aktif dalam mewujudkan visi dan misi organisasi (Widodo, 2015).

Dalam dunia pendidikan, perubahan yang diakibatkan oleh revolusi industri telah mengubah tatanan pendidikan dengan memperkenalkan teknologi sebagai alat pembelajaran utama, mengharuskan adaptasi kurikulum, dan menekankan pengembangan keterampilan yang relevan dengan dunia kerja modern. Hal ini memerlukan pembelajaran berkelanjutan dan adaptasi yang konstan oleh guru. Selain itu, pemerintah, lembaga pendidikan, dan sekolah juga memiliki peran penting dalam mendukung guru dalam menghadapi tuntutan ini dengan memberikan pelatihan, sumber daya dan dukungan yang diperlukan.

Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia sangat bergantung pada

pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) guru. Guru honorer yang bekerja di sekolah-sekolah negeri menghadapi masalah yang rumit. Rata-rata, pendapatan bulanan guru honorer di sekolah dasar negeri kurang dari Rp5000,00 per jam (Darmaningtyas, 2015).

Kesejahteraan guru honorer di Indonesia telah menjadi isu yang kompleks dan mendalam. guru honorer adalah guru yang bekerja di sekolah-sekolah tanpa memiliki status pegawai negeri sipil (PNS) dan biasanya mendapatkan gaji yang lebih rendah serta kurangnya jaminan sosial dan tunjangan yang cukup.

Berikut adalah beberapa hal yang perlu dipahami mengenai kesejahteraan guru honorer di Indonesia: 1) Rendahnya Penghasilan. Guru honorer seringkali menerima gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan guru berstatus PNS atau pegawai negeri dengan tugas tambahan (PTT). Kekurangan ini dapat mempengaruhi kualitas hidup mereka dan menyulitkan pemenuhan kebutuhan sehari-hari; 2) Ketidakpastian Kerja. Guru honorer umumnya bekerja berdasarkan kontrak atau perjanjian sementara. Ketidakpastian mengenai kelanjutan kontrak dapat menyebabkan stres dan kekhawatiran bagi guru honorer. 3) Keterbatasan Jaminan Sosial. Guru honorer seringkali tidak mendapatkan jaminan sosial yang memadai, seperti tunjangan pensiun, jaminan kesehatan, atau asuransi Kesehatan; 4) Kurangnya Akses Pelatihan dan Pengembangan Profesional. Keterbatasan sumber daya dan dukungan dari pemerintah sering membuat guru honorer kesulitan mengakses pelatihan dan pengembangan profesional yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas mengajar mereka; 5) Beban Kerja yang Tinggi. Sebagai guru honorer, mereka

mungkin harus mengajar di beberapa tempat atau sekolah yang berbeda untuk mencukupi kebutuhan ekonomi mereka. Hal ini dapat menyebabkan beban kerja yang tinggi dan mengganggu kualitas mengajar mereka; dan 6) Ketidakadilan Sosial. Kesejahteraan guru honorer juga terkait dengan isu lebih luas mengenai ketimpangan sosial di Indonesia. Kurangnya pengakuan dan status pegawai formal bagi guru honorer dapat memperkuat ketimpangan di bidang pendidikan.

Pemerintah dan masyarakat di Indonesia telah menyadari isu kesejahteraan guru honorer dan berusaha untuk meningkatkan kondisi mereka. Beberapa upaya yang telah dilakukan termasuk memberikan tunjangan atau insentif tambahan bagi guru honorer, program pelatihan dan pengembangan profesional, dan upaya untuk mengangkat guru honorer menjadi pegawai tetap di sejumlah wilayah namun, masih ada banyak permasalahan dan tantangan yang harus diatasi untuk meningkatkan kesejahteraan dan mengakui peran penting guru honorer dalam sistem pendidikan Indonesia. Ini berkaitan dengan teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 1976).

Kepuasan kerja memiliki banyak aspek, seperti kepuasan terhadap gaji, peluang promosi, tunjangan, keamanan kerja, dan rasa pentingnya atau tantangan pekerjaan dalam organisasi. Hal ini relevan dengan harapan profesionalisme guru di Indonesia, yang seharusnya menerima kompensasi sesuai dengan kinerja mereka, memiliki kesempatan untuk pengembangan profesional berkelanjutan, perlindungan hukum dalam menjalankan tugas

profesional, dan dukungan dari organisasi profesi yang mengatur masalah-masalah terkait pekerjaan guru.

Tidak puas dengan pekerjaan dapat menciptakan perasaan emosional yang negatif dalam melihat pekerjaan (Handoko, 2001). Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya penghargaan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, kompensasi yang tidak memadai, hubungan yang kurang baik dengan atasan atau rekan kerja, dan banyak faktor lainnya. Dampak dari ketidakpuasan ini bisa membuat seseorang mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaannya, karena pekerjaan dan kondisi kerja yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja dapat memengaruhi niat untuk berhenti dari pekerjaan (Mobley, 1977).

Dalam berbagai faktor yang mempengaruhi niat seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya, kepuasan kerja telah terbukti menjadi faktor yang sangat berpengaruh. Penelitian menunjukkan bahwa orang yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung bertahan lama, memiliki niat untuk berhenti yang lebih rendah, dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi (Jewell dan Segall, 1990; Locke, 1976). Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan bagaimana kepuasan kerja dapat memengaruhi niat guru honorer di sekolah dasar di Kota Tomohon untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

## **METODE**

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian kuantitatif. Data kuantitatif merupakan pendekatan positivistik (data konkret), di mana data penelitian terdiri dari angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, terkait dengan masalah yang sedang diteliti untuk

mencapai suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal menggunakan kuesioner dan survei. Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016).

Populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri dari objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini mencakup 120 guru honorer di sekolah dasar kota Tomohon. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah metode pemilihan sampel di mana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Setelah penyebaran kuesioner, hanya 73 kuesioner yang dikembalikan dalam bentuk yang lengkap dan dapat diolah, sehingga data yang terkumpul berasal dari 28 sekolah dasar yang ada di kota Tomohon.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menilai apakah data populasi berdistribusi dengan normal. Uji normalitas ini diterapkan menurut metode uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi (sig) pengujian ini sama dengan atau lebih besar dari 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Pada penelitian ini nilai uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Pengujian linearitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel terikat dan variabel bebas (Sugiyono dan Susanto, 2015). Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian linier jika nilai signifikansi (sig) *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi *deviation from linearity* lebih kecil dari 0,05, dapat dipahami bahwa tidak ada hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan tingkat signifikansi = 0,948 dengan nilai > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil uji linier dapat disimpulkan bahwa hipotesis linier data penelitian memenuhi persyaratan analisis lebih lanjut atau data penelitian memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program komputer SPSS 25 *for Windows* untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* atau tidak.

Tabel 1. Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 <sup>a</sup>	.378	.367	3.449

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel 1 diperoleh (R Square) sebesar 0,378 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (*turnover*

*intention*) sebesar 37,8% dan 62,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini serta belum diteliti.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	56.117	5.467		10.264	.000
X	-.259	.045	-.615	-5.731	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui nilai *constant* (a) sebesar 56.117 sedangkan nilai *trust* (b/koefisien regresi) sebesar -0,259, adapun persamaan regresinya dapat ditulis :  $Y = 56.117 + (-0,259)X$ . Interpretasi dari persamaan ini adalah bahwa setiap peningkatan satu skor dalam kepuasan kerja akan mengakibatkan penurunan skor *turnover intention* sebesar -0,259.

Nilai signifikansi adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh pada variabel *turnover intention*. Koefisien Beta adalah -0,615 dengan nilai t hitung -5,731, lebih kecil dari t tabel (1,993). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja guru honorer berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dapat diterima. Hubungan negatif menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja semakin meningkat, maka keinginan untuk pindah (*turnover intention*) akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini mencatat bahwa R Square sebesar 0,378, mengindikasikan bahwa pengaruh kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* sebesar 37,8%, sementara 62,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dan belum dijelajahi,

seperti karakteristik individu, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi (Mobley, 1986).

Temuan ini sejalan dengan penelitian di Petro China International Companies di Indonesia, di mana kepuasan kerja terbukti memiliki hubungan signifikan dan negatif dengan niat pindah karyawan (Aisy dkk, 2023). Hal yang sama terlihat pada penelitian lain yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui perantara komitmen organisasional (Susilo dan Satriya, 2019).

Kepuasan kerja yang tinggi mempengaruhi keinginan atau kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin rendah keinginan atau niat untuk meninggalkan pekerjaan, khususnya sebagai guru honorer di kota Tomohon. Konsep ini didukung oleh pandangan bahwa individu yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk berpindah pekerjaan (Hoppock, 1935). Kepuasan kerja juga menciptakan keterikatan terhadap organisasi dan posisi tersebut.

Keinginan untuk meninggalkan perusahaan berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu memberikan kontribusi dengan gagasan-gagasan inovatif dan kreatif, menciptakan iklim kerja yang positif, dan pada gilirannya meningkatkan pengembangan diri dan kinerja karyawan (Worthington, 2000).

## KESIMPULAN

Kepuasan kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* pada guru honorer di sekolah dasar di kota Tomohon.

Hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin baik atau meningkatnya tingkat kepuasan kerja, maka tingkat niat untuk pindah juga akan semakin menurun.

Hal ini terkonfirmasi oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,378, yang mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 37,8% terhadap variabel niat untuk pindah. Hasil dari uji regresi sederhana juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menandakan bahwa pengaruh kepuasan kerja pada niat untuk pindah sangat signifikan.

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi niat untuk pindah yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aisy, R., Rahmah, A. A., Hafidhoh, H., Jannah, M., & Hidayat, W. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 99-121.
- Locke, E.A. (1976). *The Nature And Causes Of Job Satisfaction*, Newyork: John Wiley And Sons.
- Darmaningtyas. (2015). *Pendidikan Yang Memiskinkan (Edisirevisi)*. Yogyakarta: Intrans Publishing
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*.
- Jewell, L. N.; and Segall, M. (1990). *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*, West Publishing Company, St. Paul.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover. *Journal Of Applied Psychology*, 62(2), 237.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat Dan Pengendaliannya*. (Nurul Iman, Trans). Jakarta : PT. Pustaka Binaman.
- Sugiyono.( 2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : IKAPI
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, S., & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak* (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Worthington, R. L., Mobley, M., Franks, R. P., & Tan, J. A. (2000). Multicultural Counseling Competencies: Verbal Content, Counselor Attributions, And Social Desirability. *Journal Of Counseling Psychology*, 47(4), 460.