

Emotional Intelligence, Support From Colleagues, Job Satisfaction dan Turnover Intention Guru SMA/SMK di Kecamatan Benowo

*Lailatul Isnaini*¹, *Muzakki*²

^{1&2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: lailatulisnaini192@gmail.com

Abstract: *The research aims to examine and to analyze the influence of Emotional intelligence, Support from colleagues, Job satisfaction toward Turnover intention. The participants of this research were teachers of wachid hasyim 5 senior high school and or wachid hasyim 2 vocational high school, which are 50 respondents in total. The sample were selected based on purposive sampling. The data were gathered by distributing the questionnaires to the teachers. Then, the gathered data were analyzed by using a statistical tool namely SmartPLS. Based on the data analysis results, it proved that the emotional intelligence had negative significant influence towards turnover intention, support from colleagues had negative significant influence toward turnover intention, and job satisfaction had negative significant influence toward turnover intention. these results supported the existing theory based on the comprehensive literary analysis.*

Keywords: *Emotional intelligence, Support from colleagues, Job satisfaction, Turnover intention*

Abstrak: Penelitian memiliki ujuan untuk melakukan pengujian serta analisis dari pengaruh *Emotional intelligence, Support from colleagues, Job satisfaction* terhadap *Turnover intention*. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Guru yang mengajar di SMA Wachid Hasyim 5 /SMK Wachid Haysim 2 Surabaya sebanyak 50 responden. Sampel diperoleh dengan metode purposive sampling. Data dikumpulkan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada guru. Kemudian data diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Penelitian ini membuktikan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention, support from colleagues* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*, dan *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini mendukung teori yang ada berdasarkan analisis literatur secara menyeluruh.

Kata Kunci: *Emotional intelligence, Support from colleagues, Job satisfaction, Turnover intention*

PENDAHULUAN

Pendidikan ialah suatu hal yang paling penting dalam menjadi penentu kesuksesan suatu bangsa. Pemerintah harus memberikan perhatian khusus untuk bidang pendidikan ini sendiri. Adapun cara untuk membantu mutu pendidikan di sekolah ini mengalami peningkatan, salah satu hal yang bisa dilakukan ialah meningkatkan SDM. Pendidikan menjadi suatu media utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki peranan dalam meningkatkan kemampuan peserta didik supaya mereka bisa lebih produktif dan profesional dalam membantu peningkatan mutu kehidupan berbangsa. Namun, saama dengan profesi yang lain, guru juga memiliki permasalahan.

Salah satu masalah yang dihadapi guru diantaranya gutu yang ingin keluar dan berpindah dari pekerjaannya.

Saat ini, *turn over* yang ada pada profesi guru ini dapat dikatakan cukup tinggi. Hal ini kemudian harusnya menjadi fokus dan memerlukan perhatian khusus. Tingginya tingkat *turnover* ini menjadi tanda adanya kegagalan dari suatu sistem pendidikan (Harris & Adams, 2024). *Turnover* pada guru ini akan mengakibatkan kekurangan guru dalam suatu daerah. Adapun tingginya *turnover* ini juga akan memberikan pengaruh pada keuangan Lembaga (Robbins & Judge, 2018) yang mengungkapkan adanya *turnover* ini bisa menjadi bahaya untuk keberlangsungan suatu Lembaga karena biaya pengeluaran akan membengkak untuk dialokasikan pada proses rekrutmen, seleksi serta pelatihan.

Emotional intelligence sudah mendapat perhatian yang luas dalam kalangan pengkaji diberbagai pengurusan di Indonesia. Pentingnya *emotional intelligence* juga terlihat dalam konteks pendidikan, dimana para guru semakin menyadari bahwa faktor *emotional intelligence* sangat mempengaruhi proses pembelajaran. Selain itu dalam dunia kerja *emotional intelligence* telah menjadi kompetensi yang dihargai. Dengan demikian *emotional intelligence* bukan hanya aspek psikologis individu, tetapi juga faktor penting dalam dinamika *turnover intention* (Tsaousis & Kazi, 2013). Pada penelitian oleh Huda dkk. (2022) yang membahas pengaruh *emotional intelligence* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT. XYZ.

Sarafino (2015) menyatakan dukungan yang diberikan oleh rekan kerja menjadi suatu hal yang membuat nyaman, bentuk perhatian, penghargaan maupun bantuan bagi individu atau kelompok. Tiap individu harus saling mendukung satu sama lainnya, begitu pun guru. Mereka juga manusia yang membutuhkan persahabatan. Ramadhan Bara & Rohyani dalam penelitiannya mengungkapkan adanya pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan dukungan rekan kerja pada PT. BAF Kebumen. Sedangkan dukungan rekan kerja memberikan pengaruh negatif signifikan pada *turnover intention*.

Loke (dalam Peristera & Wijono, 2021) menyatakan *job satisfaction* ialah suatu tingkat emosi positif yang dirasakan individu dan membuat senang. Kepuasan kerja ialah hasil dari apa yang dipikirkan individu dengan pekerjaan dan hal itu membuat dirinya senang. Ada hal yang membuat kepuasan kerja ini berbeda dari segi moral dan keterlibatan kerja. Moral dan kepuasan kerja ialah suatu emosi positif yang akan dirasakan oleh guru. Sutarto Wijono (dalam Ilyas A. 2018) menyatakan adanya fenomena yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja, contohnya ialah kurangnya kesempatan untuk maju. Hal ini juga didukung dari Ayu Nurul Huda, dkk dalam penelitiannya yang menyatakan adanya pengaruh yang negatif signifikan dari kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

TINJAUAN PUSTAKA

Emotional Intelligence

Menurut Sutomo (2021) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi diri maupun orang lain, dan menggunakan informasi untuk membimbing pikiran dan tindakan. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka ia akan dengan mudah memantau dan mengendalikan perasaannya dengan baik dan bertindak secara teratur. Menurut Bar-On dalam (Bayu et al., 2023) ada beberapa indikator *emotional intelligence* yaitu:

1. Intrapersonal, yaitu kemampuan menyadari diri sendiri, mengenali emosi, dan mengungkapkan perasaan dan gagasan.
2. Interpersonal, yaitu kemampuan memahami keadaan psikologis orang lain, kemampuan menjalin hubungan dekat.
3. Kemampuan beradaptasi, yaitu kemampuan mengenali emosi, kemampuan mengenali situasi atau keadaan.
4. Strategi manajemen stres, yaitu kemampuan menoleransi stres dan mengendalikan ledakan emosi.
5. Memotivasi suasana hati, kemampuan untuk bersikap positif, percaya diri, dan menikmati suasana bersama orang lain.

Support From Colleagues

Blanchard dan Thacker dalam Koesworo & Sutono (2022) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai dorongan dan bantuan yang diterima pegawai dari rekan kerja mereka. Sarafino (2019) mengungkapkan dimensi dukungan rekan kerja antara lain:

1. Dukungan emosional menyampaikan suatu perasaan empati, peduli, prihatin, dan hal positif
2. Dukungan instrumental yang melibatkan langsung suatu bantuan seperti ketika seorang karyawan memberikan atau meminjamkan uang atau benda kepada karyawan lain yang membutuhkan
3. Dukungan informasi dapat membantu rekan kerja dengan memberikan saran, bimbingan, atau masukan untuk memecahkan masalah di tempat kerja.
4. Dukungan persahabatan ini mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktunya dengan orang yang membutuhkan dukungan sehingga memberikan perasaan yang bersahabat terhadap diri individu.

Job Satisfaction

Menurut Hasibuan (2019) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Sadeghi et al. (2021) ada beberapa indikator *job satisfaction* yaitu:

1. Pengawasan kepala sekolah adalah bagaimana sikap seseorang atasan atau supervisi kepada bawahannya.
2. Rekan kerja merupakan hubungan antara rekan kerja dan rekan kerja yang saling mendukung dalam bekerja, sehingga mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Kondisi kerja adalah kondisi kerja bersifat fisik dimana orang tersebut melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya sehari-hari
4. Gaji merupakan pendapatan atau imbalan yang diperoleh atas pekerjaan yang telah dilakukan.
5. Tanggung jawab guru adalah keinginan seseorang untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya atau pengambilan keputusan.
6. Pekerjaan itu sendiri adalah tugas yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaannya.
7. Kemajuan adalah kesempatan guru untuk mengembangkan diri, meningkatkan keterampilan, dan meningkatkan karir.
8. Keamanan guru, mengacu pada keselamatan dalam bekerja.

9. Pengakuan adalah penghargaan atau kepemilikan status tertentu yang dimiliki oleh individu terhadap prestasi yang dimiliki.

Turnover Intention

Menurut Harnoto dalam Wijono (2018) *turnover intention* merupakan intensi seseorang karyawan untuk melepas ataupun keluar dari tempat mereka bekerja, kemauan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik jadi salah satu penyebabnya. Menurut teori Mobley dalam Winarno (2022) *turnover intention* terdiri dari tiga dimensi yaitu:

1. Dimensi *thinking of quitting* merupakan dimensi yang mencerminkan individu untuk berfikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada pada lingkungan pekerjaan.
2. Dimensi *intention to search for alternatives* merupakan dimensi yang mencerminkan individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Dimensi *intention to quit* merupakan dimensi yang mencerminkan individu yang berniat untuk keluar yang disertai dengan keputusan akhir untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMA Wachid Hasyim 5 / SMK Wachid Hasyim 2 Surabaya, variabel penelitian terdiri dari *emotional intelligence*, *support from colleagues*, *job satisfaction* dan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan sampelnya diambil dengan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampelnya yakni guru sejumlah 50. Data dikumpulkan dengan kuisisioner angkat online dengan media *Goegle Form* yang menggunakan *Skala Likert*. Adapun data yang didapat dianalisis dengan *Struktural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*, yang terdiri dari Uji Validitas, Reliabilitas, Penilaian Outer Model dan Inner Model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model (Outer Model)

Penentuan validitas dan reliabilitas penelitian ini ialah suatu tujuan dari pengujian outer model. selain itu untuk menentukan konsistensi pernyataan kuesioner yang sama beberapa waktu dan lokasi, supaya dapat diketahui seberapa baik item kuesioner menilai ide dan kualitas variabel. *Convergent validity*, *contrucct validity*, *discriminant validity*, dan *composite realibility* menunjukkan analisis pengujian outer model.

Convergent Validity

Batas dari loading factor ialah 0,5, dimana hal ini berarti apabila skor loading factor ini lebih dari 0,5, maka dapat dikatakan *convergent validity* dapat terpenuhi. Namun apabila nilainya di bawah dari 0,5, maka konstruk yang ada harus dieliminasi dari proses analisis (Ghozali, 2018).

Tabel 1. *Loading factor*

| | X1 | X2 | X3 | Y |
|-----|-------|----|----|---|
| p1 | 0,860 | | | |
| p10 | 0,938 | | | |
| p11 | 0,858 | | | |
| p12 | 0,860 | | | |

| | | |
|-----|-------|-------|
| p13 | 0,362 | |
| p14 | 0,187 | |
| p15 | | 0,806 |
| p16 | | 0,907 |
| p17 | | 0,927 |
| p18 | | 0,893 |
| p19 | | 0,909 |
| p2 | 0,920 | |
| p20 | | 0,379 |
| p21 | | 0,802 |
| p22 | | 0,481 |
| p23 | | 0,792 |
| p24 | | 0,889 |
| p25 | | 0,887 |
| p26 | | 0,892 |
| p27 | | 0,869 |
| p28 | | 0,898 |
| p29 | | 0,891 |
| p3 | 0,827 | |
| p30 | | 0,887 |
| p31 | | 0,872 |
| p32 | | 0,904 |
| p33 | | 0,846 |
| p4 | 0,920 | |
| p5 | 0,912 | |
| p6 | 0,852 | |
| p7 | 0,881 | |
| p8 | 0,795 | |
| p9 | 0,880 | |

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Tabel 2. *Construct Validity*

| Variabel | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
|--------------------------------|---|
| <i>Emotional intelligence</i> | 0,770 |
| <i>Support from colleagues</i> | 0,791 |
| <i>Job satisfaction</i> | 0,754 |
| <i>Turnover intention</i> | 0,775 |

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Apabila melihat dari tabel di atas, maka nilai AVE yang didapatkan dari tiap variabel memiliki nilai construct validity yang baik karena nilainya lebih dari 0,5

Discriminant Validity

Pengujian ini dilakukan supaya bisa memberikan bukti pasti akan konsep dari

tiap variabel laten tidak sama dengan variabel yang lainnya sesuai dengan (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Cross Loading

| | Emotional intelligence | Support from colleagues | Job satisfaction | Turnover intention |
|-----|------------------------|-------------------------|------------------|--------------------|
| p1 | 0,860 | 0,733 | 0,741 | -0,697 |
| p10 | 0,942 | 0,819 | 0,826 | -0,702 |
| p11 | 0,863 | 0,778 | 0,814 | -0,584 |
| p12 | 0,853 | 0,734 | 0,838 | -0,669 |
| p15 | 0,648 | 0,806 | 0,592 | -0,642 |
| p16 | 0,770 | 0,907 | 0,663 | -0,759 |
| p17 | 0,815 | 0,927 | 0,745 | -0,725 |
| p18 | 0,732 | 0,893 | 0,723 | -0,699 |
| p19 | 0,784 | 0,909 | 0,786 | -0,729 |
| p2 | 0,924 | 0,763 | 0,750 | -0,692 |
| p21 | 0,863 | 0,778 | 0,814 | -0,584 |
| p23 | 0,811 | 0,696 | 0,786 | -0,719 |
| p24 | 0,657 | 0,633 | 0,899 | -0,410 |
| p25 | 0,637 | 0,611 | 0,889 | -0,416 |
| p26 | 0,663 | 0,652 | 0,901 | -0,486 |
| p27 | 0,666 | 0,676 | 0,878 | -0,486 |
| p28 | 0,664 | 0,656 | 0,905 | -0,428 |
| p29 | -0,682 | -0,680 | -0,556 | 0,891 |
| p3 | 0,830 | 0,723 | 0,643 | -0,642 |
| p30 | -0,667 | -0,717 | -0,524 | -0,887 |
| p31 | -0,683 | -0,686 | -0,503 | -0,873 |
| p32 | -0,728 | -0,736 | -0,559 | -0,905 |
| p33 | -0,695 | -0,703 | -0,552 | -0,846 |
| p4 | 0,925 | 0,776 | 0,755 | -0,673 |
| p5 | 0,909 | 0,791 | 0,745 | -0,756 |
| p6 | 0,847 | 0,667 | 0,728 | -0,736 |
| p7 | 0,885 | 0,715 | 0,713 | -0,711 |
| p8 | 0,795 | 0,654 | 0,654 | -0,632 |
| p9 | 0,885 | 0,743 | 0,666 | -0,740 |

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Tabel di atas memperlihatkan nilai dari tiap indikator dalam suatu konstruk lebih tinggi dari konstruk yang lainnya. Maka, dapat dikatakan penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4. Composite Reliability

| | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|--------------------------------|------------------|-----------------------|
| <i>Emotional intelligence</i> | 0,973 | 0,976 |
| <i>Support from colleagues</i> | 0,933 | 0,950 |

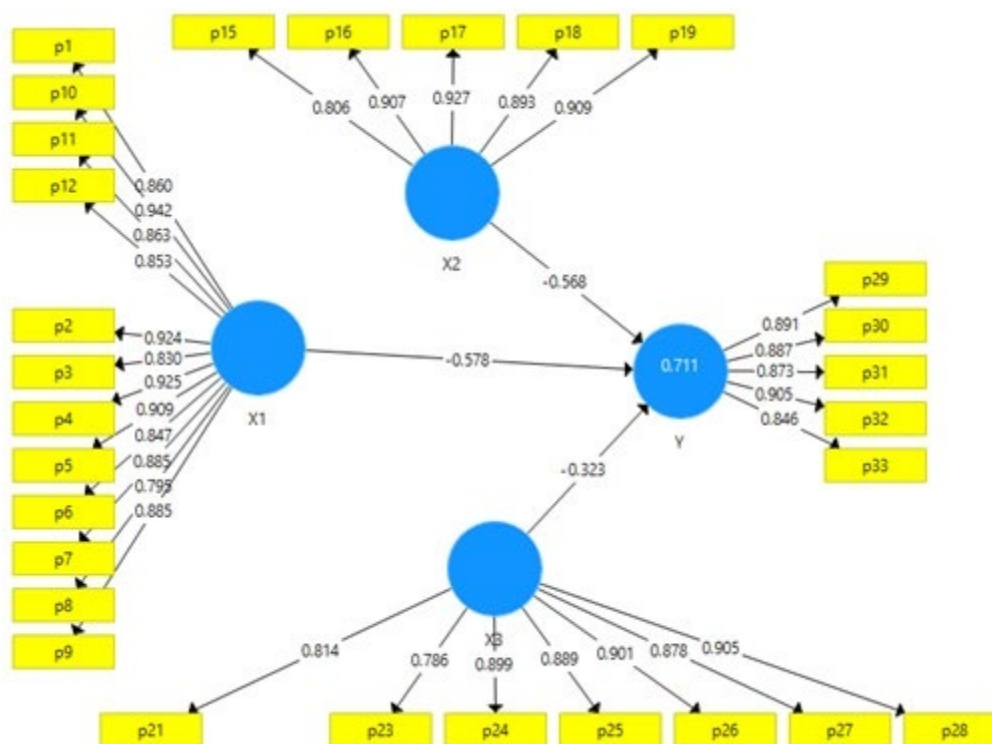
| | | |
|---------------------------|-------|-------|
| <i>Job satisfaction</i> | 0,946 | 0,955 |
| <i>Turnover intention</i> | 0,927 | 0,945 |

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa tiap konstruk di penelitian ini mempunyai nilai composite reliability >0,7 dan nilai cronbach's alpha >0,6 yang menunjukkan keterkaitan keduanya.

Evaluasi Inner Model

Pengujian ini dijalankan untuk bisa memperkirakan hubungan kausal dari antar variabel ataupun pengujian hipotesisnya. Hasil pengujian ini diperoleh dari hasil nilai koefisien determinasi, koefisien jalur, dan koefisien parameter. Apabila hubungan signifikan antar variabelnya sudah ditemukan, maka kemudian akan dilanjutkan dengan membuat Kesimpulan hipotesis dari variabel penelitian ini yakni *empowering leadership*, *perceived organizational support*, *meaningful work*, dan *innovative work behavior*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan *bootstrapping*, Adapun hasilnya ialah:



Gambar 1. Hasil Analisis *Bootstrapping*

Koefisiensi Determinasi

Tabel 5. Koefisiensi Determinasi

| | R Square | R Square Adjusted |
|--------------------|----------|-------------------|
| Turnover intention | 0,711 | 0,692 |

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan nilai R square diatas dan setelah dikalikan 100% maka diperoleh nilai koefisien deteminasi dari tiap variabel adalah sebesar 71,1% untuk *turnover intention*.

Predictive relevance

Pengujian ini dilakukan unuk melihat seberapa baik nilai observasi yang diberikan dari suatu model serta perkiraan parameternya (Ghozali, 2018). Adapun *predictive relevance* dapat dinilai dari hasil Q-Square yakni :

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R^2_1) \\ &= 1 - (1 - 0,711) \\ &= 1 - (0,289) \\ &= 1 - 0,289 \\ &= 0.711 \end{aligned}$$

Dari hasil penghitungan di atas, maka dapat disimpulkan model tersebut mempunyai skor *predictive relevance* 0,711 (71,1%), yang memperlihatkan model analisis ini memiliki *predictive relevance* yang baik.

Goodness of Fit

Goodness of fit yakni suatu proses uji untuk mengetahui cocok tidaknya hasil pengamatan dengan frekuensi yang didapat, yang didasarkan pada nilai harapannya (frekuensi teoritis). Adapun nilai *goodness of fit* sendiri dapat dilihat dengan:

$$\begin{aligned} \text{Goodness of fit} &= \sqrt{AVE \times R^2} \\ &= \sqrt{0.772 \times 0.711} \\ &= 0.595 \end{aligned}$$

Dari hasil penghitungan diatas, skor GoF yang diperoleh yakni 0,595. Ada 3 kriteria dalam GoF yakni GoF=0,10 berarti memiliki nilai kecil, GoF=0,25 berarti memiliki nilai di kategori sedang, dan GoF=0,36 yang berarti memiliki nilai di kategori besar. Dari hasil di atas memperlihatkan performa gabungan dari antar model pengukuran dan model struktural memiliki nilai yang masuk ke kategori besar yakni lebih dari 0,36. Maka dapat ditarik Kesimpulan data empiris yang ada sesuai dengan model, atau tidak adanya perbedaan dari model dengan data, sehingga keduanya dinyatakan *fit* (Ghozali, 2011:345).

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

| | Original Sample | T Statistics | P Values | Keterangan |
|--|-----------------|--------------|----------|------------|
| <i>Emotional intelligence</i> → <i>Turnover intention</i> | -0,578 | 2,742 | 0,006 | diterima |
| <i>Support from colleagues</i> → <i>turnover intention</i> | -0,568 | 2,929 | 0,004 | diterima |
| <i>Job satisfaction</i> → <i>Turnover intention</i> | -0,323 | 2,096 | 0,037 | diterima |

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada tabel di atas maka dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian sebagai berikut

1. Hasil menunjukkan bahwa nilai original sampel -0,578 dan t statistik 2,742 >1,678 dengan p value 0,006 < 0,05 maka H1 di terima. Emotional intelligence memberikan pengaruh negatif signifikan pada turnover intention.

2. Hasil menunjukkan bahwa nilai original sampel $-0,568$ dan t statistik $2,929 > 1,678$ dengan p value $0,004 < 0,05$ H2 diterima. Support from colleagues memberikan pengaruh negatif dan signifikan pada turnover intention.
3. Hasil menunjukkan bahwa nilai original sampel $-0,323$ dan t statistik $2,096 > 1,678$ dengan p value $0,037 < 0,05$ H3 diterima. Job satisfaction memberikan pengaruh negatif signifikan pada turnover intention

Pembahasan

Pengaruh Emotional intelligence Terhadap Innovative Turnover intention

Pada penelitian ini ditemukan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan mendukung untuk hipotesis 1. Hasil temuan ini mengungkapkan bahwa sudah ada *emotional intelligence* pada setiap guru dilokasi itu, pada penelitian ini ditemukan bahwa guru mampu menanggapi kritik dan pendapat secara efektif dari rekan kerja maupun atasan. Kemudian, guru sudah memiliki sikap optimis untuk meraih apa yang mereka inginkan. Selain itu, guru mampu memberi motivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada rekan kerja mereka. Hal ini dikarenakan sejauh ini guru memiliki masa kerja paling banyak diantaranya lebih dari setahun sehingga item tersebut memiliki nilai rata-rata yang tinggi dari pada item lain. Guru dapat memahami penyebab emosi yang muncul pada dirinya. Sehingga, hal ini mampu memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*.

Sejalan dengan itu, dalam beberapa studi juga dikatakan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Bara Ramadhan & Rohyani, 2024). Mereka mengungkapkan bahwa *emotional intelligence* yang semakin baik akan mengurangi *turnover intention*. Dengan demikian, guru yang lebih berdaya guna dan berinisiatif dapat berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan organisasi, kecerdasan emosi yang mereka peroleh akan semakin rendah untuk keluar dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Selain itu, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Risatul Umami (2019), dan Windari (2019) yang juga menyimpulkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Support from colleagues Terhadap Turnover intention

Pada penelitian ini ditemukan bahwa *support from colleagues* berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan mendukung untuk hipotesis 2. Hasil temuan ini mengungkapkan bahwa selama ini guru sudah cukup senang berkomunikasi dengan rekan kerja yang mau memberikan saran dan solusi saat mereka mengalami kesulitan dalam bekerja. Tidak hanya itu, namun guru juga saling mengingatkan antara rekan kerja untuk bekerja dengan baik. Selain itu guru juga senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan support dan perhatian saat rekan kerja lain mengalami kesulitan dan guru senang dengan rekan kerja yang mau meminjamkan barangnya untuk membantu menyelesaikan pekerjaan mereka. Kemudian guru juga sangat senang bekerja dengan rekan kerja yang saling menghargai pekerjaan yang mereka kerjakan. Beberapa bentuk dukungan ini mampu memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *support from colleagues* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya semakin baik support from colleagues maka akan semakin berkurang *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Risatul Umami (2019), Dr. Heri Pratikto (2019) dan Rizky Arinda Rahmadani (2016) yang juga

menyimpulkan bahwa *support from colleagues* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Job satisfaction Terhadap Turnover intention

Pada penelitian ini ditemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan mendukung untuk hipotesis 3. Pada penelitian ini ditemukan bahwa sejauh ini kepala sekolah mampu memberikan dukungan kepada guru saat berkerja. dan guru banyak mendapatkan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan mereka sebagai guru. memahami bahwa pekerjaan mereka dapat memberikan kontribusi penting untuk hidupnya guru. Selain itu, guru menyadari bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki pengaruh atau dampak yang signifikan pada tingkat yang lebih luas, seperti masyarakat dan lingkungan pada umumnya. Kemudian tunjangan yang diberikan oleh yayasan cukup berpengaruh dalam kepuasan kerja mereka. Lalu guru juga ditempatkan sesuai dengan keahlian mereka dan promosi yang diberikan oleh lembaga atau yayasan dapat memotivasi guru untuk lebih maju dan berkembang. Oleh sebab itu, kebermaknaan pekerjaan ini ditemukan berpengaruh terhadap *turnover intention* guru.

Pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* telah diteliti dalam beberapa penelitian. Dalam beberapa penelitian, ditemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Misalnya, penelitian oleh (Tziner et al., 2023) menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif pada nilai *turnover intention*. Hal ini dikarenakan semakin tinggi makna negatif yang dirasakan dalam bekerja, maka semakin rendah kemampuan karyawan dalam menciptakan ide-ide baru bagi perusahaan. Semakin tinggi nilai motivasi kerja karyawan juga mendorong semakin optimalnya realisasi ide yang dilakukan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya semakin baik *Job satisfaction* maka akan semakin berkurang *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Shekoufeh Ghezlbash (2017) yang juga menyimpulkan bahwa *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah diuji dengan *Partial Least Square (PLS)*, maka simpulan yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Emotional intelligence* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada guru SMA Wachid Hasyim 5 dan SMK 2 Wachid Hasyim Surabaya.
2. *Support from colleagues* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada guru SMA Wachid Hasyim 5 dan SMK 2 Wachid Hasyim Surabaya.
3. *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada guru SMA 5 dan SMK 2 Wachid Hasyim Surabaya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar guru lebih memperkuat kecerdasan emosional untuk meningkatkan motivasi kinerja, serta merasakan dukungan rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan suportif. Kepuasan kerja juga perlu ditingkatkan agar guru lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Secara teoritis, penelitian ini dilakukan pada populasi kecil di dua sekolah (SMA dan SMK Wachid Hasyim di Surabaya) dengan 50 responden, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas objek

penelitian dan menguji faktor lain yang mempengaruhi turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghezelbash, S., & Khodadadi, H. (2017). Assessing the Impact of Price Advance in Customer Quality Investigation and Repurchase Incentives (Case Study: Amiran Chain Stores in Karaj). *Journal of Internet Banking and Commerce*, 22(2).
- Guo, Y., Peng, Y., & Zhu, Y. (2023). How does empowering leadership motivate employee innovative behavior: A job characteristics perspective. *Current Psychology*, 42(21), 18280–18290. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03000-6>
- Harris, P. R., & Adams, T. (2024, June). Board 194: Advancing Access, Diversity, Equity, and Inclusion in STEM for Minoritized Students Through Faculty Professional Development. In *2024 ASEE Annual Conference & Exposition*.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Huda, A. N., Dalimunthe, R. F., & Silalahi, A. S. (2022). The Effect of Emotional Intelligence, Cooperations and Self Efficacy on Employee Turnover Intention through Job Satisfaction in PT. XYZ. *The International Journal of Business Management and Technology*, 6(3), 102-116.
- Ilyas, A. (2018, October). Kepuasan Kerja; Harapan dan Tantangan Bagi Konselor. In *International Conferences on Educational, Social Sciences and Technology*. Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.
- Koesworo, I., & Sutono, S. (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan etis dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening studi pada sekretariat daerah kabupaten Jepara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 183–192. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1144>
- Mobley Jr, S. D., & Hall, L. (2020). (Re) defining queer and trans* student retention and “success” at historically black colleges and universities. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 21(4), 497-519.
- Peristera, I. K., & Wijono, S. (2021). Job Stress on Job Satisfaction of Employees of The Population and Civil Registration Office of Blora Regency. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2), 320-328.
- Pratikto, H., Hurriyati, R., & Suhartanto, E. (2019). Pendidikan, Bisnis, Dan Manajemen Menyongsong Era Society 5.0.
- Rahmadani, R. A. (2016). Hubungan Antara Kualitas Layanan dan Harga Dengan Kepuasan Konsumen Coffee Toffee Surabaya. *CALYPTRA*, 5(1), 1-9.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. London: Pearson Education, Inc.
- Sarafino, E. P. (2015). *Health psychology: Biopsychosocial interaction*. John Wiley & Sons.
- Sutomo, M., & Wahdini, E. (2021). Relationship Between Emotional Intelligence, Attitude Towards Profession, Work Discipline, and the Teacher Performance in Early Childhood Education in North Banjarmasin District Banjarmasin City. *Journal Of K6 Education and Management*, 4(2), 217-231.
- Tsaousis, I., & Kazi, S. (2013). Factorial invariance and latent mean differences of scores on trait emotional intelligence across gender and age. *Personality and Individual Differences*, 54(2), 169-173.
- Umami, R., & Sumartik, S. (2019). Pengaruh kualitas produk, harga dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen Kedai Warsu Coffe Cafe. *Equilibrium*:

- Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(2), 250-257.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Kencana. Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Kencana.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Kencana.
- Sadeghi, K., Ghaderi, F., & Abdollahpour, Z. (2021). Self-reported teaching effectiveness and job satisfaction among teachers: the role of subject matter and other demographic variables. *Heliyon*, 7(6).
- Winarno, A., Prasetyo, A. P., Luturlean, B. S., & Wardhani, S. K. (2022). The link between perceived human resource practices, perceived organisational support and employee engagement: A mediation model for turnover intention. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, 1802.
- Windari, I. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Lokasi Usaha Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Smart Ganesha Pekanbaru.
- Ye, P., Liu, L., & Tan, J. (2022). Influence of leadership empowering behavior on employee innovation behavior: The moderating effect of personal development support. *Frontiers in Psychology*, 13(December), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022377>