



Efek Intensi Pengunduran Diri Tenaga Kependidikan dan Lingkungan Organisasi dengan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Pengembangan Karir dalam Era Digital di Sekolah Swasta

Willy Chandra

Universitas Pelita Harapan

*Corresponding Author. Email: 01627210018@student.uph.edu

Abstract: This study aims to analyze the effect of the intention to leave educational staff and the organizational environment with performance as a mediating variable on career development in the digital era in private schools. This study used a quantitative approach with PLS-SEM data analysis to test the hypothesis. The research instrument used a questionnaire of 87 respondents using simple random sampling. The results of this study indicated that performance mediated the relationship between the intention to resign from educational staff and positive career advancement. On the other hand, performance mediated the relationship between the organizational work environment and negative career advancement. The work environment and intention to resign were positively related, and the organizational work environment did not positively affect performance. Overall, the analysis of the study's findings is important in providing new insights and valuable implications for improving teacher careers, as well as a value of optimism for administrators of primary and secondary education institutions in presenting policies that will impact enhancing teaching staff careers.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek intensi pengunduran diri tenaga kependidikan dan lingkungan organisasi dengan kinerja sebagai variabel mediasi terhadap pengembangan karir dalam era digital di sekolah swasta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data PLS-SEM untuk menguji hipotesis. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah responden 87 menggunakan *simple random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja memediasi keterhubungan antara intensi pengunduran diri Tenaga Kependidikan dengan peningkatan karir secara positif. Sebaliknya kinerja memediasi keterhubungan antara lingkungan kerja organisasi dengan peningkatan karir secara negatif. Lingkungan kerja dan intensi pengunduran diri saling memiliki keterhubungan secara positif dan lingkungan kerja organisasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Secara keseluruhan, analisis temuan penelitian ini penting untuk memberikan pandangan baru dan implikasi yang bermanfaat terhadap peningkatan karir guru, serta nilai optimisme bagi penyelenggara lembaga pendidikan dasar dan menengah dalam menghadirkan kebijakan-kebijakan yang akan berdampak pada peningkatan karir Tenaga Kependidikan.

Article History

Received: 27-07-2022

Revised: 12-09-2022

Accepted: 05-11-2022

Published: 17-01-2023

Key Words:

Intention to Resign; Work Environment; Performance; Career; Education Personnel; Teachers.

Sejarah Artikel

Diterima: 27-07-2022

Direvisi: 12-09-2022

Disetujui: 05-11-2022

Diterbitkan: 17-01-2023

Kata Kunci:

Intensi Pengunduran Diri; Lingkungan Kerja; Kinerja; Karir; Tenaga Kependidikan; Guru.

How to Cite: Chandra, W. (2023). Efek Intensi Pengunduran Diri Tenaga Kependidikan dan Lingkungan Organisasi dengan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Pengembangan Karir dalam Era Digital di Sekolah Swasta. *Jurnal Paedagogy*, 10(1), 259-267. doi:<https://doi.org/10.33394/jp.v10i1.6075>



<https://doi.org/10.33394/jp.v10i1.6075>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Pendahuluan

Lajunya pertumbuhan digitalisasi telah membawa perubahan besar bagi ekosistem bisnis secara keseluruhan termasuk sektor pendidikan. Setiap lini/divisi/departemen yang terlibat dalam satu organisasi pendidikan dikondisikan untuk mampu mengintegrasikan



teknologi ke dalam keseharian operasionalnya agar terjadi proses keberlangsungan operasional sebuah lembaga. Maka kemampuan adaptasi terhadap sebuah perubahan yang dinamis perlu untuk dimiliki dan ditingkatkan oleh para pemimpin dan Tenaga Kependidikan/guru khususnya dalam era digital (Siddiqui, 2014).

Banyak model dan pendekatan atas proses sebuah perubahan (Beckhard dan Haris, 1977; Tichy dan Motowidlo, *et al.*, 1997) telah dikembangkan berdasarkan karya-karya Kurt Lewin (1951) yang mengandalkan *field theory*. Dalam pendekatan tersebut, dijelaskan bahwa perubahan situasi merupakan perpindahan dari kondisi saat ini kepada kondisi yang diharapkan, dan situasi yang dimaksud adalah sebuah 'area' di mana terdapat pengaruh yang dapat memfasilitasi ataupun menahan terjadinya perubahan. Proses atas sebuah perubahan bertujuan untuk mengidentifikasi ketidakstabilan dan umumnya proses tersebut terjadi secara *top-down* dari pemimpin kepada bawahan, khususnya pada organisasi pendidikan yang bersifat tradisional. Walaupun pemimpin memiliki peranan penting terhadap keberhasilan perubahan yang mengarahkan kepada pencapaian kerja sebuah organisasi, setiap individu yang terlibat tetap memiliki andil yang dominan bagi keberhasilan (Siddiqui, 2014). Makna dan fungsi pemimpin dalam era digital bukan berarti sosok yang handal untuk merakit perangkat komputer, menjalankan berbagai fungsi komputerisasi, serta melakukan bahasa pemrograman. Hal yang dimaksud sebagai pemimpin dalam era digital adalah sosok yang memiliki kemampuan handal untuk memimpin sebuah organisasi kerja dengan cara memanfaatkan teknologi informasi agar target kerja yang telah disepakati dan ditetapkan dapat dicapai oleh tim kerja (Bresciani, *et al.*, 2021).

Tidak sedikit para pemimpin lembaga pendidikan mengalami kendala untuk menghadapi perubahan digitalisasi khususnya dalam mengoperasikan atau memaksimalkan teknologi dalam keseharian proses kerja. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor usia yang memberikan efek berkurangnya sensori terhadap kemampuan penglihatan akan kontras pencahayaan, warna, pola, serta visualisasi mesin pencarian pada layar komputer/tablet (Putrianti, *et al.*, 2014). Faktor stamina dan kognisi yang mempengaruhi durasi ketahanan belajar juga memberikan pengaruh. Faktor-faktor tersebut tentu saja akan memberikan dampak kepada para pemimpin terhadap perencanaan strategi kerja dalam era digital informasi (Henseler, *et al.*, 2015). Pengetahuan yang memadai mengenai perangkat lunak maupun keras menjadi krusial bagi seorang pemimpin di era digital, karena secara umum kelompok kerja/guru yang dipimpin pada era digital sekarang adalah kelompok yang berasal dari generasi Y dan Z yang di mana generasi tersebut memiliki kecerdasan atau hubungan tinggi dengan penggunaan teknologi digital dalam kehidupannya (Kawiana, *et al.*, 2021). Penguasaan soft skills (berkaitan dengan kemampuan non-teknikal) maupun hard skills (berkaitan dengan kemampuan teknis) menjadi satu keharusan untuk dikuasai oleh para pemimpin di era digital selain pemahaman akan konsep, pendekatan, dan gaya kepemimpinan (Kawiana, *et al.*, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif serta peningkatan kinerja para guru akan dapat realisasikan apabila seorang pemimpin mampu untuk merancang strategi kerja yang menjawab kebutuhan dalam era digital. Hal ini juga sejatinya dapat menekan tingginya angka pergantian guru di setiap tahun ajaran baru (Rasoolimanesh dan Ali, 2018).

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya dan bertujuan untuk mengidentifikasi keterhubungan antara intensi pengunduran diri, lingkungan kerja, kinerja dan peningkatan karir. Banyak studi yang telah dilakukan sebelumnya untuk mengidentifikasi hubungan tersebut (Zimmerman & Darnold, 2007; Lee *et al.*, 2019; Biswakarma, 2016; Dewi & Nurhayati, 2021; Nawal & Pangil, 2016; Kristanti *et al.*, 2021;



Purba & Ruslan, 2020; Peter et al., 2018; Haq et al., 2011), di mana secara umum studi tersebut dilakukan secara parsial dan tidak banyak penelitian yang dilakukan pada ranah pendidikan dasar dan menengah. Penelitian-penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa pengembangan karir ditentukan oleh kepuasan kerja, tetapi sejatinya masih banyak variabel yang belum dieksplor sehingga perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini mencoba mengisi kesenjangan dengan memasukkan variabel-variabel berikut kedalam model penelitian: (1) Lingkungan organisasi/*organization environmental* (OE), (2) Intensi pengunduran diri/*turnover intention* (TI), (3) Kinerja/*job performance* (JP), dan (4) Pengembangan karir/*career growth* (CG).

Adapun Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek intensi pengunduran diri tenaga kependidikan dan lingkungan organisasi dengan kinerja sebagai variabel mediasi terhadap pengembangan karir dalam era digital di sekolah swasta. Hasil dari penelitian ini akan menjadi informasi yang berguna bagi para pemimpin dan pemangku kepentingan dalam menetapkan kebijakan yang mengarah kepada strategi kerja, baik bagi para pelaku usaha pendidikan yang telah beroperasi maupun pendatang baru.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode quasi-ekperimental (Arikunto, 2012). Instrumen pengukuran yang digunakan adalah seperangkat kuesioner yang telah dikembangkan dan digunakan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Seluruh kuesioner menerapkan skala Likert lima poin dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Skala yang digunakan dalam pengukuran OE dikembangkan oleh Kanwal dan Tariq, (2016) melalui lima indikator yang menggunakan skala Likert lima poin dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Butir kuesioner berbunyi seperti "saya memiliki kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan", "perusahaan melakukan upaya untuk mengidentifikasi kekuatan saya", hingga "saya berencana untuk tetap bekerja di organisasi karena kesempatan-kesempatan yang telah diberikan". Pengumpulan data untuk pengukuran TI dilakukan dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Hu dan Battler, (1999) dengan empat indikator yang menggunakan skala Likert lima poin (1 untuk sangat setuju hingga 5 untuk sangat tidak setuju).

Sementara untuk skala yang digunakan dalam pengukuran JP dikembangkan oleh Chandrasekar (2011) dengan tujuh indikator yang menggunakan skala Likert lima poin. Contoh butir kuesioner berbunyi "saya mengatur pekerjaan saya dengan baik sehingga selesai tepat waktu". Peneliti kembali menggunakan skala yang dikembangkan oleh Kanwal dan Tariq, (2016) melalui lima indikator untuk mengukur CG dengan kembali menggunakan skala Likert lima poin dengan contoh bunyi butir kuesioner seperti "saya merasakan stres dalam melakukan pekerjaan saya", dan "saya memiliki pekerjaan yang terlalu banyak dengan sedikit waktu yang tersedia" (Hair, et al., 2019).

Data dari kuesioner dikumpulkan dari setiap guru yang bekerja pada salah satu sekolah yang berlokasi di Jakarta Barat sebagai *unit of analysis*, *simple random sampling* digunakan sebagai *sampling design*. Berhubung jumlah populasi berjumlah 96 guru (< 100) maka jumlah sampel yang ideal untuk didapatkan adalah keseluruhan dari total sampel tersebut. *Time horizon cross-sectional* digunakan untuk menyebarkan 96 total kuesioner yang didistribusikan secara daring (melalui Google Form) kepada para guru dengan persetujuan dan koordinasi dari masing-masing kepala sekolah. Dari 96 total guru, hanya terdapat total 87 kuesioner yang telah diisi serta dikumpulkan langsung melalui Google Form. Tingkat respon dalam penelitian ini adalah 90.6% dengan profil demografik sebagai berikut:



Tabel 1. Profil Demografik Responden

Demographics		Frequency	Sample Proportion (%)
Gender	Laki-laki	49	57
	Perempuan	38	43
Usia	20-30	32	36
	30-40	31	35
	40-50	24	29
Pendidikan	Strata 1	78	90
	Strata 2	9	10
	Strata 3	0	0

Perolehan data didapatkan oleh peneliti secara alami dengan intervensi minimal di mana fenomena atau operasional keseharian kerja berjalan seperti biasa. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) yang berbasis Partial Least Square (PLS) untuk mengkaji, mengukur dan mengevaluasi model struktur penelitian yang diusulkan pada Gambar 1 di atas. Melalui pengujian ini diharapkan kerangka teori dan hipotesis dapat diuji. Adapun perangkat lunak komputer yang digunakan untuk mendukung proses pengolahan data yang terkumpul adalah dengan menggunakan SmartPLS versi 3.0.

Hasil Penelitian dan Pembahasan
Statistik Deskriptif

Tabel statistik deskriptif yang diperoleh melalui SmartPLS versi 3.0 menampilkan nilai mean, median, standar deviasi, serta *skewness* dan *kurtosis* yang kemudian digunakan peneliti untuk mengukur setiap konstruksi item (Daud, 2014). Hasil *skewness* dan *kurtosis* menunjukkan terdapatnya masalah pada normalitas karena terdapat nilai *skewness* yang < 0 dan *kurtosis* yang juga < 3 , oleh karena itu peneliti menggunakan pendekatan non-parametrik PLS-SEM untuk menganalisis data yang tidak normal (Hair et al., 2017; Arthur., 2008). Ghazali (2016), menyatakan bahwa PLS adalah metode analisis yang kuat, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi dan terutama ketika data tidak berdistribusi normal, serta ukuran sampel yang tidak besar.

Pengukuran Validitas

Validitas Konvergen

Untuk mendapatkan pembuktian bahwa butir pertanyaan pada setiap variabel laten dalam penelitian dipahami oleh para responden sama seperti peneliti memahaminya, maka peneliti merujuk pada nilai *loading factor* untuk mendapatkan pengujian validitas konvergen. Adapun batasan nilai yang digunakan adalah 0.7 yang berarti valid secara 70% dan nilai indikator yang < 0.7 tidak digunakan oleh peneliti dalam proses pengolahan data selanjutnya. Tabel berikut menunjukkan adalah indikator yang akhirnya digunakan setelah merujuk pada nilai *loading factor*:

Tabel 2. Outer Loading

Indikator	Nilai	Indikator	Nilai	Indikator	Nilai	Indikator	Nilai
CG1	0.883	JP4	0.954	OE2	0.911	TI1	0.938
CG2	0.955	JP5	0.944	OE3	0.823	TI2	0.849
CG3	0.937	JP6	0.968	OE4	0.864	TI3	0.903
CG4	0.959	JP7	0.964	OE5	0.853	TI4	0.869
CG5	0.957						

Penelitian ini juga merujuk pada nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk membuktikan bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian



indikator-indikatornya secara rata-rata. Nilai *threshold* yang digunakan adalah 0.5. Secara kesimpulan tidak ditemukan permasalahan dalam validitas konvergen.

Tabel 3. Nilai AVE

Variabel	AVE	Hasil
CG	0.881	Valid
JP	0.916	Valid
OE	0.745	Valid
TI	0.793	Valid

Validitas Diskriminan

Untuk mendapatkan hasil pengujian validitas diskriminan, peneliti merujuk pada nilai *Fornell–Larcker criterion* (lihat Tabel 4) untuk menunjukkan bahwa setiap variabel laten tidak dikacaukan oleh responden yang menjawab berdasarkan pertanyaan-pertanyaan lainnya. Nilai rata-rata dari hasil yang didapatkan harus lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruksi dalam model penelitian (Kock et al., 2012). Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan permasalahan dalam validitas diskriminan.

Tabel 4. Diskriminan Validitas Menggunakan Fornell–Larcker Criterion

	CG	JP	OE	TI
CG	0.939			
JP	0.994	0.957		
OE	0.905	0.925	0.863	
TI	0.975	0.985	0.933	0.890

Pengukuran Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan peneliti dengan merujuk pada nilai Cronbach's Alpha (CA), rho_A, dan composite reliability (CR) yang nilai-nilai tersebut harus > 0.7 (Hair et al., 2019), serta nilai CR yang harus lebih besar Cronbach's Alpha (Fornell and Larcker, 1981).

Tabel 5. Pengukuran Reliabilitas Menggunakan CA, rho_A and CR

	CA	rho_A	CR	Hasil
CG	0.966	0.969	0.974	Reliabel
JP	0.970	0.970	0.978	Reliabel
OE	0.886	0.890	0.921	Reliabel
TI	0.912	0.915	0.939	Reliabel

Pengukuran Model Fit

Prosedur dalam pengukuran *model fit* ini dilakukan untuk melihat kesesuaian model dengan observasi yang dilakukan. Peneliti merujuk pada nilai The Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) dengan *threshold* < 0.1 untuk memenuhi kriteria *model fit* tersebut (Hu and Bentler, 1999). Nilai yang SRMR yang didapatkan adalah 0.066 yang menunjukkan bahwa model penelitian dapat diterima. Peneliti juga merujuk pada nilai *coefficient of determination test (R-Squared)* untuk pengujian model penelitian. Kategori *threshold* dari *R-Squared* berada pada 0.67 dengan kategori kuat, 0.33 dengan kategori sedang and 0.19 dengan kategori lemah (Chin, 1998). Hasil yang didapatkan adalah CG, JP dan TI memiliki nilai yang hampir saling mendekati yaitu 0.989, 0.970 dan 0.871, yang di mana nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel yang terdapat dalam struktur model penelitian mampu mewakili dan menjelaskan variabel-variabel yang diwakilinya. Sebagai tambahan data perihal pengujian *model fit*, peneliti merujuk pada nilai *Q square* dengan *threshold* nilai $Q^2 > 0$ agar dapat memenuhi kriteria atas model penelitian yang baik. Hasil yang didapatkan mengindikasikan bahwa model penelitian adalah baik dan dapat dikategorikan sebagai *predictive model*.



Tabel 6. Q Square

	Q ² (=1-SSE/SSO)	Hasil
CG	0.864	Predictive model
JP	0.882	Predictive model
TI	0.682	Predictive model

Pengukuran Asumsi

Pengujian analisis asumsi klasik dapat dilewati pada SmartPLS karena menggunakan pendekatan Partial Least Square–Structural Equation Modeling (Meiryani, 2021). PLS merupakan metode analisa yang kuat dan tidak mengandalkan pengukuran asumsi, disamping itu data yang dikumpulkan juga tidak terdistribusi secara normal dan juga tidak berjumlah besar (Ghozali, 2016). Maka pengujian asumsi tidak dilakukan oleh peneliti dalam studi ini.

Pengujian Hipotesis

Pada bagian ini peneliti menguji struktur keterhubungan antar setiap variabel dengan merujuk pada p-value dengan nilai *alpha* 0.005 atau *t-statistic* > 1.96 yang dihasilkan melalui *path coefficients* menggunakan fitur *bootstrapping* pada SmartPLS versi 3.0. Dari keseluruhan pengujian hipotesis, didapatkan dua hipotesis yang tidak terhubung secara positif.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

H	Pengaruh	H0	P Values	T	H1	Hasil
H1	OE TI	Positively not-related	0.000	46.265	Positively related	Supported
H2	OE JP	Positively not-related	0.570	6.714	Positively related	Not Supported
H3	TI JP	Positively not-related	0.000	12.603	Positively related	Supported
H4	JP CG	Positively not-related	0.000	958.648	Positively related	Supported
H5	OE JP CG	Positively not-related	0.570	0.568	Positively related	Not Supported
H6	TI JP CG	Positively not-related	0.000	12.640	Positively related	Supported

Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada Tabel 7 di atas dan dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian pada variabel bebas (H1, H3, dan H4) didukung atau sesuai dengan hipotesis awal pada saat penelitian ini dirancang serta terdapat pengaruh positif secara signifikan. Terdapat 1 variabel bebas yaitu OE yang tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap JP. Maka H2 ditolak dan tidak sesuai dengan hipotesa awal penelitian. Pada hasil pengujian variabel mediasi, JP memediasi keterhubungan antara TI dengan CG secara positif. Maka hasil pengujian hipotesis ini mendukung H6. Tipe mediasi H6 yang dihasilkan melalui pengujian hipotesis ini adalah bersifat *complementary* atau *partial mediation* karena setiap variabel terhubung secara positif (Tabel 8). Sementara OE memediasi keterhubungan antara TI dengan CG secara negatif dan hasil pengujian tidak mendukung H5.

Tabel 8. Tipe Mediasi

Keterhubungan	Direct w/o mediation	Direct with mediation	Mediation type
TI JP CG	0.000	0.000	Complementary (Partial Mediation)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara signifikan intensi pengunduran diri para Tenaga Kependidikan memberikan pengaruh terhadap peningkatan karir mereka. Para



guru yang memiliki intensi untuk mengundurkan diri tidak akan mengalami kenaikan atau kemajuan pada karirnya karena intensi tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dengan kinerja para guru yang semakin baik dan meningkat, para guru tersebut akan mendapatkan kesempatan dan dukungan yang lebih (baik yang berasal dari instrinsik maupun ekstrinsik) pada keseharian proses kerja yang mengarahkan mereka kepada peningkatan karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi-studi sebelumnya, bahkan yang dilaksanakan pada *unit of analysis* yang berada pada sektor non-pendidikan. Pada temuan lainnya, secara empiris diindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh secara positif antara lingkungan kerja/organisasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja organisasi tidak harus selalu berada pada keadaan yang kondusif agar terjadi peningkatan kinerja dari para Tenaga Kependidikan/guru. Para guru memiliki pengaruh lain yang ternyata lebih dominan terhadap peningkatan kinerja mereka seperti motivasi kerja, keleluasaan pengambilan keputusan, penentuan metode kerja yang sesuai, dan pengaruh lainnya yang perlu untuk diteliti lebih lanjut. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bresciani *et al.*, (2021) bahwa yang dimaksud sebagai pemimpin dalam era digital adalah sosok yang memiliki kemampuan handal untuk memimpin sebuah organisasi kerja dengan cara memanfaatkan teknologi informasi agar target kerja yang telah disepakati dan ditetapkan dapat dicapai oleh tim kerja.

Walaupun digitalisasi yang sangat erat hubungannya dengan kecerdasan buatan dan *machine learning* telah masuk kedalam setiap aspek kerja lingkungan pendidikan, ternyata pada era digital sekarang peningkatan kinerja tidak ditentukan oleh lingkungan kerja/organisasinya. Namun aspek lingkungan kerja/organisasi tersebut sangat dapat untuk memberikan pengaruh terhadap intensi pengunduran diri oleh para Tenaga Kependidikan. Sebagai kesimpulan, kinerja tetap memiliki peranan penting dalam peningkatan karir dan hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor lainnya. Walaupun lingkungan kerja/organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Tenaga Kependidikan/guru, para pengambil kebijakan sekolah tetap harus mempertahankan lingkungan kerjanya yang kondusif karena dapat mempengaruhi intensi pengunduran diri para Tenaga Kependidikan/gurunya. Hal ini sejalan dengan penelitian Saidi *et al.*, (2019) membawa frustrasi dan tekanan baik bagi para guru maupun pihak manajemen sekolah, karena berkurangnya sumber daya manusia apabila terdapat guru atau sekelompok guru yang dapat mengundurkan diri secara tiba-tiba atau terencana.

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah kinerja memediasi keterhubungan antara intensi pengunduran diri Tenaga Kependidikan dengan peningkatan karir secara positif. Sebaliknya kinerja memediasi keterhubungan antara lingkungan kerja organisasi dengan peningkatan karir secara negatif. Lingkungan kerja dan intensi pengunduran diri saling memiliki keterhubungan secara positif dan lingkungan kerja organisasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Secara keseluruhan, analisis temuan penelitian ini penting untuk memberikan pandangan baru dan implikasi yang bermanfaat terhadap peningkatan karir guru, serta nilai optimisme bagi penyelenggara lembaga pendidikan dasar dan menengah dalam menghadirkan kebijakan-kebijakan yang akan berdampak pada peningkatan karir Tenaga Kependidikan.

Saran

Diharapkan dalam penelitian ini kerangka berpikir mengenai respon dan jawaban secara empiris terhadap pertanyaan yang memicu tentang kenaikan karir, serta menambahkan



literatur penelitian yang mengaplikasikan efek mediasi terhadap peningkatan karir pada area ruang lingkup sekolah. Studi ini penting karena hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan negatif secara empiris antara variabel-variabel yang dimediasi oleh kinerja/job performance (JP).

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arthur, M.B. (2008). Examining contemporary careers: a call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations*, 61, (2), pp. 163-86.
- Beckhard, R. & Harris, R. (1977). *Organizational Transitions: Managing Complex Change*. California: Addison-Wesley.
- Biswakarma, G. (2016). Organizational Career Growth and Employees' Turnover Intentions: An empirical evidence from Nepalese Private Commercial Banks. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*, 3 (2), 10-26.
- Bresciani, S., Ferraris, A., Romano, M., & Santoro, G. (2021). "Digital Leadership", Digital Transformation Management for Agile Organizations: A Compass to Sail the Digital World. Bingley: Emerald Publishing Limited.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment and its Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1 (1), 1-19.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modelling. *Advances in Hospitality and Leisure*, 295-226.
- Dewi, R. S. & Nurhayati, M. (2021). The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa. *European Journal of Business and Management Research*, 6 (4), 11-18. DOI: <http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.918>.
- Daud, K. A. K. (2014). The Impact of Slow Career Growth on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Study of a Closed Government Agency in Malaysia. Diakses dari Semantic Scholar scientific literature.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M. and Ringle, C.M. (2019), "When to use and how to report the results of PLS-SEM", *European Business Review*, Vol. 31 No. 1, pp. 2-24.
- Hair, J. F., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 442-458.
- Haq, A. U., Khattak, A. I., Shah, S. N. R. & Rehman, K. (2011). Organizational Environment and its Impact on Turnover Intentions in Education Sector of Pakistan. *Asian Journal of Business Management*, 3 (2): 118-122.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.



- Hu, L.T. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55.
- Kanwal, B. & Tariq, A. (2016). Organizational Environment, Job Satisfaction and Career Growth Opportunities: A Link to Employee's Turnover Intentions in University of Sargodha, Pakistan. *Journal of Resources Development and Management*, 20, 8-14.
- Kawiana, I., Dewi, L.K.C., Hartati, P.S., Setini, M., & Asih, D. (2021). Effects of Leadership and Psychological Climate on Organizational Commitment in the Digitization Era. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8 (1), 1051-1062. DOI:10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.1051.
- Kristanti, F. T., Prasetyo, A. P., Dian, I. & Madiawati, P. N. (2021). Turnover Intention Among Lecturers in Private Higher Education: The Direct Impact of Financial Rewards and Mediation of Job Satisfaction and Effective Organizational Commitment. *Journal of Applied Management*, 19 (2), 282-295. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.05>
- Kock, H., Wallo, A. & Nilsson, B. (2012). Outsourcing HR Services: The Role of Human Resource Intermediaries. *European Journal of Training and Development*, 11, 1-19.
- Lee, J., Kim, B. S., Chae, C. & Lee, J. Career Growth Opportunity on Turnover Intention: The Mediating Role of Organizational Commitment in Multinational Corporations. *International Journal of Human Resource Studies*, 9 (4), 1-18. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15245>.
- Kurt, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. New York: Harper & Brothers.
- Peter, K. E., Nyagah, G. & Kalai, J. M. (2018). Influence of Promotional Prospects on Turnover Intentions of Public Secondary School Teachers in Meru County. *European Scientific Journal*, 14 (25), 17-36. <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2018.v14n25p17>.
- Purba, M. Y. & Ruslan, S. (2020). Influence Compensation, Career Development and Job Satisfaction to Turnover Intention. *DIJEFA*, 1 (4), 642-658. DOI:10.38035/DIJEFA.
- Putrianti, A. D., Hamid, D. & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Tenaga Kependidikan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12 (2), 1-9.
- Rasoolimanesh, S. M. & Ali, Faizan. (2018). Guest editorial. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 9(3), 238-248.
- Saidi, N. S. A. et al. (2019). The Relationship Between Working Environment and Employee Performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 5 (2), 14-22. <https://doi.org/10.33736/jcshd.1916.2019>.
- Siddiqui, M. N. (2014). Success of an Organization is a Result of Employees Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 1 (4), 179-201.
- Meiryani (2021). Memahami Uji Asumsi Klasik Dalam Penelitian Ilmiah. Retrieved April 22, 2022, from <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji-asumsi-klasik-dalam-penelitian-ilmiah/>.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71–83.
- Nawal, M. S. & Pangil, F. (2016). Career Concern as Predictor of Turnover Intention: Empirical Evidence from Education Industry. *Asian Journal of Applied Sciences*, 4 (2), 505-512.
- Tichy, N. & Devanna, M.A. (1986). *The Transformational Leader* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Zimmerman, R. D. & Darnold, T. C. (2009). The Impact of Job Performance on Employee Turnover Intentions and The Voluntary Turnover Process A Meta-analysis and Path Model. *Emerald Insight*, 38 (2), 142-158. DOI 10.1108/00483480910931316.