Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan
Volume: 6 | Nomor 02 | Agustus 2026 |
DOI: 10.47709/educendikia.v6i02.9267

Pengaruh *Workload, Work-Family Conflict, Job Satisfaction, Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* Guru SMA Swasta

Author:
Margareta Rina Asriastuti[1]
Ardi Kho[2]

Afiliation:
Universitas Pelita Harapan, Indonesia[1,2]

Corresponding email
mra.ririn18@gmail.com[1]
ardi.kho@lecturer.uph.edu[2]

Histori Naskah:
Submit: 2026-07-17
Accepted: 2026-08-06
Published: 2026-08-12

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:
Niat keluar (*turnover intention*) guru merupakan ancaman serius bagi retensi guru dan keberlanjutan mutu pendidikan nasional, khususnya pada SMA swasta yang kerap menanggung beban kerja tinggi dengan kompensasi terbatas. Pra-survei terhadap 15 guru SMA swasta di Kabupaten Tangerang menunjukkan 73,3% responden sering mempertimbangkan keluar dari profesi atau berpindah sekolah. Penelitian ini menguji pengaruh *workload*, *work-family conflict*, *job satisfaction*, dan *organizational commitment* terhadap niat keluar guru secara simultan dalam satu model, kesenjangan yang masih terbatas dikaji pada konteks guru SMA swasta di Indonesia. Pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan desain *cross-sectional survey* diterapkan pada 100 guru SMA swasta di Kabupaten Tangerang yang dipilih melalui *purposive* dan *snowball sampling*. Data dikumpulkan dengan kuesioner Likert lima poin dan dianalisis menggunakan PLS-SEM dengan SmartPLS 4, dilandasi kerangka *job demands-resources* dan *conservation of resources*. Enam dari sepuluh hipotesis diterima. *Workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, positif terhadap *work-family conflict*, dan negatif terhadap *job satisfaction*. *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*, dan *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pengaruh *workload* terhadap *organizational commitment* signifikan namun berarah positif sehingga tidak diterima. *Turnover intention* guru lebih ditentukan oleh *workload* secara langsung dan oleh *organizational commitment* sebagai faktor protektif terkuat. Pengelolaan beban kerja dan penguatan komitmen organisasi merupakan prioritas kebijakan retensi guru di sekolah.

Kata kunci: *Job Demands-Resources*; Niat Keluar Guru; PLS-SEM; Retensi Guru; *Work-Family Conflict*

Pendahuluan

Turnover intention merupakan isu krusial dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pendidikan, karena berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran dan stabilitas organisasi sekolah (Saufi et al., 2023). Guru yang berniat keluar dapat memicu terganggunya proses belajar-mengajar, menurunnya kualitas pengajaran, serta meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan guru pengganti. Data Kementerian Pendidikan menunjukkan Indonesia menghadapi kekurangan 1,3 juta guru pada 2024, dengan sekitar 70.000 guru pensiun setiap tahun yang tidak diimbangi rekrutmen baru, sehingga retensi guru menjadi bagian penting dari keberlanjutan mutu pendidikan nasional.

Studi terkini menunjukkan niat keluar guru dipengaruhi faktor yang kompleks dan saling berkaitan. Beban kerja berlebih (*workload*) berhubungan signifikan dengan intensi keluar (Seki & Özlük, 2025) dan menjadi prediktor utama keinginan guru meninggalkan profesinya (Granziera et al., 2025). Konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) turut berkontribusi, terutama pada pekerja Perempuan (Li et al., 2021; Mumu et al., 2021), sementara *job satisfaction* yang rendah dan *organizational commitment* yang lemah kerap menjadi prediktor kuat niat keluar (Luo & Lei, 2021; Madigan & Kim, 2021; Zhu et al., 2022).

Di Provinsi Banten, SMA swasta mendominasi dengan porsi 73,6% dari total SMA, dan Kabupaten Tangerang menjadi salah satu wilayah dengan pertumbuhan SMA swasta terpesat seiring berkembangnya kawasan permukiman skala besar. Guru swasta kerap menanggung *workload* lebih berat dengan kompensasi lebih rendah dibandingkan rekan mereka di sekolah negeri (Creagh et al., 2025), sementara dinamika kawasan urban yang menuntut mobilitas tinggi menciptakan lahan subur bagi *work-family conflict* (Zappalà et al., 2022). Kombinasi tekanan ini diduga menggerogoti *job satisfaction* dan *organizational commitment* yang pada akhirnya memicu *turnover intention* (Madigan & Kim, 2021; Yusuf & Widodo, 2023). Indikasi fenomena tersebut tampak pada konteks lokal. Pra-survei terhadap 15 guru SMA swasta di Kabupaten Tangerang menunjukkan 11 responden (73,3%) sering hingga sangat sering mempertimbangkan keluar dari profesi atau berpindah sekolah dalam satu tahun terakhir, dan 53,3% aktif mencari peluang kerja lain, dengan beban kerja berat sebagai alasan yang paling banyak disebut.

Meskipun keempat faktor tersebut telah banyak diteliti, temuannya masih tersebar dan belum terintegrasi. Seki & Özlük (2025) membuktikan *workload* meningkatkan niat keluar melalui penurunan *job satisfaction* pada perawat, sementara Li et al. (2021) menempatkan *work-family conflict* dan *organizational commitment* sebagai rangkaian mediasi pada guru prasekolah di Tiongkok. Pada konteks Indonesia, Yusuf & Widodo (2023) meneliti *turnover intention* guru, tetapi berangkat dari anteseden berbeda modal psikologis dan kecerdasan emosional tanpa menyertakan *workload* maupun *work-family conflict*. Studi-studi tersebut juga dilakukan pada populasi berbeda, dari perawat hingga karyawan kantor (Ngoc et al., 2024), sehingga hasilnya tidak serta-merta dapat digeneralisasi ke guru SMA swasta. Ketidakkonsistenan paling menonjol tampak pada hubungan *workload* terhadap *organizational commitment*: sebagian penelitian melaporkan pengaruh negatif sejalan dengan teori *job demands-resources* (Bakker & Demerouti, 2007), sementara sebagian lain menemukan pengaruh lemah atau tidak konsisten (Abdulaziz et al., 2022). Pertentangan ini belum tuntas dijelaskan karena sebagian besar studi menguji hubungan antarvariabel secara terpisah, bukan dalam satu model utuh.

Dari pemetaan tersebut, tiga celah dapat disimpulkan. Pertama, secara empiris belum ditemukan penelitian yang menguji *workload*, *work-family conflict*, *job satisfaction*, dan *organizational commitment* secara simultan terhadap *turnover intention* dalam satu model. Kedua, secara teoretis, integrasi teori *job demands-resources* (Bakker & Demerouti, 2007) dan *conservation of resources* (Hobfoll, 1989) masih jarang digunakan untuk menjelaskan mekanisme tuntutan dan sumber daya secara bersamaan pada profesi guru. Ketiga, secara kontekstual, guru SMA swasta di Indonesia yang menghadapi ketidakpastian status kepegawaian, kompensasi terbatas, dan beban kerja tinggi belum menjadi fokus kajian. Dengan demikian, kebaruan penelitian ini bukan sekadar klaim, melainkan konsekuensi logis dari belum terjawabnya ketiga celah tersebut. Penelitian ini menguji keempat faktor secara simultan untuk memahami faktor mana yang paling berperan mendorong maupun menahan niat keluar guru, dengan kontribusi teoretis berupa pengujian keberlakuan kerangka *job demands-resources* dan *conservation of resources* pada konteks keguruan Indonesia, serta kontribusi praktis berupa prioritas kebijakan retensi berbasis bukti bagi manajemen sekolah swasta.

Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan
Volume: 6 | Nomor 02 | Agustus 2026 |
DOI: 10.47709/educendikia.v6i02.9267

Studi Literatur

Sejumlah penelitian telah mengkaji faktor niat keluar guru, namun dengan cakupan model yang berbeda dari penelitian ini. Yusuf & Widodo (2023) meneliti 439 guru honorer sekolah swasta di Indonesia dan menemukan *organizational commitment* (OC) memediasi pengaruh *psychological capital* dan *emotional intelligence* terhadap *turnover intention* (TI). Studi tersebut paling dekat secara konteks dan menegaskan peran komitmen organisasi sebagai penahan niat keluar, namun prediktornya berupa sumber daya personal, bukan tuntutan kerja seperti *workload* (WL) dan *work-family conflict* (WFC), sehingga sisi *job demands* belum terjelaskan; instrumen pengukuran TI pada penelitian ini diadaptasi dari studi tersebut. Li et al. (2021) meneliti guru prasekolah di Tiongkok dengan model *serial mediation* yang menempatkan WFC dan OC sebagai penghubung antara pendapatan dan niat keluar, dan menemukan konflik kerja-keluarga sebagai penentu penting, meski konteks jenjang prasekolah membatasi penerapannya pada jenjang menengah.

Granziera et al. (2025) meneliti guru di Australia dan menegaskan beban kerja yang tidak terkelola sebagai prediktor utama niat keluar, baik secara langsung maupun melalui gejala depresi, tetapi tidak menyertakan WFC, *job satisfaction* (JS), dan OC dalam satu model. Seki & Özlük (2025) memperoleh temuan serupa pada perawat di Turki dengan identifikasi organisasi dan kepuasan kerja sebagai mediator, namun berada di luar konteks pendidikan. Perbedaan utama penelitian ini terletak pada pengujian keempat variabel secara simultan sebagai prediktor langsung TI pada guru SMA swasta di Indonesia, sehingga kekuatan relatif antarfaktor pendorong dan penahan dapat diperbandingkan dalam satu kerangka analisis.

Turnover Intention (TI)

TI adalah kecenderungan kognitif dan keinginan sukarela karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja, mencakup aspek kognitif berupa pemikiran dan evaluasi untuk keluar serta aspek *behavioral* berupa kesiapan mengambil langkah nyata menuju kepindahan (Ike et al., 2023). Niat ini merupakan proses kognitif yang berkembang dari waktu ke waktu sebagai respons terhadap kondisi kerja yang tidak memuaskan (Granziera et al., 2025), dan dapat dibedakan menjadi *voluntary* dan *involuntary turnover* (Lazzari et al., 2022). Dalam penelitian ini, TI berperan sebagai variabel dependen dan diukur menggunakan indikator dari Yusuf & Widodo (2023).

Workload (WL) sebagai *Job Demand*

WL mengacu pada pengalaman subjektif guru mengenai volume pekerjaan, intensitas tugas, dan tekanan waktu dalam menjalankan peran profesional (Creagh et al., 2025), termasuk kondisi ketika tuntutan kerja melebihi kapasitas dan sumber daya yang tersedia (Ngoc et al., 2024). Sebagai *job demand*, beban kerja tinggi diperkirakan mendorong niat keluar, mengikis kepuasan kerja, memengaruhi komitmen, serta memperberat konflik kerja-keluarga (Cayupe et al., 2023). Meski pengaruh WL terhadap TI dan JS relatif konsisten dilaporkan searah lintas studi, pengaruhnya terhadap OC belum konklusif. Sebagian studi menemukan beban kerja tinggi menurunkan komitmen sejalan dengan logika penggerusan sumber daya (Cayupe et al., 2023), sementara Abdulaziz et al. (2022) melaporkan pengaruh lemah bahkan tidak signifikan. Inkonsistensi ini diduga bersumber dari perbedaan konteks kerja dan bekerjanya mekanisme *continuance commitment*, yaitu ketika keterbatasan alternatif pekerjaan membuat guru tetap bertahan meskipun beban kerja tinggi. Ketidakpastian arah inilah yang mendorong pengujian ulang hubungan tersebut. Atas dasar itu dirumuskan H1: WL berpengaruh positif terhadap TI; H3: WL berpengaruh negatif terhadap JS; H4: WL berpengaruh negatif terhadap OC; dan H9: WL berpengaruh positif terhadap WFC.

Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan
Volume: 6 | Nomor 02 | Agustus 2026 |
DOI: 10.47709/educendikia.v6i02.9267

Work-Family Conflict (WFC) sebagai *Job Demand*

WFC adalah bentuk konflik antarperan ketika tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras, sehingga partisipasi dalam satu peran menjadi lebih sulit karena partisipasi dalam peran lain (Choi, 2024). Sebagai *job demand*, WFC diperkirakan mendorong niat keluar serta melemahkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Belwal & Belwal, 2023; Li et al., 2021). Atas dasar itu dirumuskan H2: WFC berpengaruh positif terhadap TI; H5: WFC berpengaruh negatif terhadap JS; dan H6: WFC berpengaruh negatif terhadap OC.

Job Satisfaction (JS) sebagai *Job Resource*

JS merupakan keadaan emosional positif yang timbul dari penilaian guru terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, diukur dengan indikator dari Wenyi & Tentama (2020). Berdasarkan teori *conservation of resources*, kepuasan kerja berperan sebagai sumber daya psikologis yang menahan niat keluar (Madigan & Kim, 2021) sekaligus memperkuat komitmen organisasi (Al-refaei et al., 2023). Atas dasar itu dirumuskan H7: JS berpengaruh negatif terhadap TI; dan H10: JS berpengaruh positif terhadap OC.

Organizational Commitment (OC) sebagai *Job Resource*

OC adalah keterikatan psikologis guru terhadap sekolah yang, dalam konsepsi Meyer & Allen (1991), mencakup tiga bentuk yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative commitment*. Sebagai sumber daya psikologis, komitmen organisasi yang kuat diperkirakan menjadi faktor protektif yang menekan niat keluar (Luo & Lei, 2021; Zhu et al., 2022). Atas dasar itu dirumuskan H8: OC berpengaruh negatif terhadap TI.

Kerangka *Job Demands-Resources* dan *Conservation of Resources*

Model penelitian mengintegrasikan *job demands-resources model* (Bakker & Demerouti, 2007) dan *conservation of resources theory* (Hobfoll, 1989). Kerangka pertama memposisikan WL dan WFC sebagai *job demands* yang menguras sumber daya psikologis guru, sedangkan kerangka kedua memposisikan JS dan OC sebagai sumber daya yang, ketika terjaga, menahan TI. Keempat variabel diposisikan sebagai prediktor langsung terhadap TI, dengan sepuluh hipotesis (H1–H10) yang diuji secara empiris.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel (Barroga et al., 2023; Sekaran & Bougie, 2016), dilaksanakan sebagai studi lapangan dengan desain *cross-sectional survey*, yaitu pengumpulan data pada satu titik waktu tanpa manipulasi variabel (Creswell & Creswell, 2018). Penelitian berlangsung kurang lebih empat bulan pada SMA swasta di Kabupaten Tangerang. Populasi adalah guru aktif SMA swasta di wilayah tersebut; karena jumlah pastinya tidak terdokumentasi secara terpusat, populasi diperlakukan sebagai *unknown population* (Memon et al., 2020).

Pengambilan sampel menggunakan kombinasi *purposive sampling*, dengan kriteria guru aktif yang telah mengajar minimal satu tahun, dan *snowball sampling* untuk menjangkau populasi yang tersebar (Memon et al., 2023). Sebagai konsekuensi teknik *non-probability*, keterwakilan sampel tidak dapat dijamin sepenuhnya; keterbatasan ini dibahas pada bagian akhir. Ukuran sampel minimum dihitung melalui analisis *statistical power* dengan GPower 3.1 (*F-test family*, *Linear Multiple Regression: Fixed model, R^2 deviation from zero*; *effect size* 0,15; *significance level* 0,05; *statistical power* 0,80; empat prediktor bagi konstruk endogen paling kompleks), yang menghasilkan minimum 85 responden. Penelitian ini menggunakan 100

responden agar estimasi parameter lebih stabil dan risiko *Type II error* menurun (Hair et al., 2021; Kang, 2021). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup daring (Google Form) berskala Likert lima poin (Kusmaryono et al., 2022). Seluruh konstruk bersifat laten dan diukur melalui indikator reflektif dari instrumen tervalidasi: WL dari Constantio & Bangun (2025), WFC dari Choi (2024), JS dari Wenyi & Tentama (2020), OC dari Meyer & Allen (1991), dan TI dari Yusuf & Widodo (2023).

Potensi *common method bias*, yang dapat muncul karena data berasal dari sumber tunggal pada satu waktu, dikendalikan melalui dua lapis prosedur. Secara prosedural, responden dijamin anonim, diberi penjelasan bahwa tidak ada jawaban benar atau salah, serta butir pernyataan disusun ringkas dan tidak mengarahkan guna menekan *social desirability* dan *evaluation apprehension*. Secara statistik, dilakukan *full collinearity test* dengan kriteria VIF di bawah 3,3; seluruh nilai memenuhi kriteria tersebut, sehingga model dinilai bebas dari ancaman *common method bias* yang serius (Memon et al., 2023).

Data dianalisis menggunakan *partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4 (Ringle et al., 2022), karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel laten yang kompleks secara simultan tanpa mensyaratkan asumsi normalitas yang ketat (Hair et al., 2021). Analisis dilakukan dua tahap. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) menguji validitas konvergen melalui *factor loading* dan AVE, validitas diskriminan melalui *cross-loading*, Fornell-Larcker, dan HTMT, serta reliabilitas melalui *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Evaluasi model struktural (*inner model*) menguji multikolinearitas (VIF), koefisien determinasi (R^2), *effect size* (f^2), relevansi prediktif (Q^2), dan hipotesis melalui *bootstrapping* satu arah dengan kriteria $t > 1{,}645$ dan $p < 0{,}05$.

Hasil

Profil Responden

Sebanyak 100 guru SMA swasta di Kabupaten Tangerang berpartisipasi. Karakteristik demografis selengkapnya disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden

No	Kategori	Klasifikasi	Jumlah	%
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	29	29%
		Perempuan	71	71%
2	Usia	< 25 tahun	6	6%
		25–30 tahun	22	22%
		31–35 tahun	23	23%
		36–40 tahun	19	19%
		> 40 tahun	30	30%
3	Pendidikan Terakhir	D3	4	4%
		S1	82	82%
		S2	14	14%
4	Status Pernikahan	Belum Menikah	33	33%
		Menikah	67	67%
5	Status Kepegawaian	Guru Tetap	72	72%
		Guru Tidak Tetap	28	28%
6	Lama Mengajar	1–2 tahun	19	19%
		3–5 tahun	25	25%
		6–10 tahun	23	23%

Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan
Volume: 6 | Nomor 02 | Agustus 2026 |
DOI: 10.47709/educendikia.v6i02.9267

No	Kategori	Klasifikasi	Jumlah	%
		> 10 tahun	33	33%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran mencakup validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas. Lima indikator dieliminasi karena memiliki *factor loading* di bawah 0,708, yaitu WL3, JS1, OC7, OC9, dan TI1. Setelah eliminasi, seluruh indikator yang tersisa memiliki *factor loading* di atas ambang, seluruh konstruk memenuhi AVE > 0,50, serta *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* > 0,70. Hasil selengkapnya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji *Factor Loading*, Reliabilitas, dan AVE

Indikator	Factor Loading	Cronbach's α	AVE	CR
***Workload* (WL)**		**0,884**	**0,684**	**0,915**
WL1 – Beban kerja saya terlalu berat	0,835			
WL2 – Deskripsi pekerjaan tidak jelas	0,840			
WL4 – Saya bekerja di bawah jadwal yang penuh tekanan untuk menyelesaikan tugas	0,844			
WL5 – Saya mendapat tugas tanpa sumber daya yang memadai	0,783			
WL6 – Pekerjaan saya memiliki tuntutan yang saling bertentangan	0,829			
***Work-Family Conflict* (WFC)**		**0,923**	**0,722**	**0,940**
WFC1 – Pekerjaan saya memiliki tuntutan yang saling bertentangan	0,843			
WFC2 – Waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan membuat saya sulit memenuhi tanggung jawab keluarga	0,877			
WFC3 – Pekerjaan saya menimbulkan tekanan yang menyulitkan saya dalam memenuhi kewajiban keluarga	0,868			
WFC4 – Tuntutan keluarga saya mengganggu aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan	0,853			
WFC5 – Kehidupan rumah saya mengganggu tanggung jawab pekerjaan saya	0,852			
WFC6 – Tekanan dari keluarga mengganggu kemampuan saya dalam melaksanakan tugas pekerjaan	0,804			
***Job Satisfaction* (JS)**		**0,923**	**0,619**	**0,936**
JS2 – Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk terus berkembang	0,794			
JS3 – Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,797			
JS4 – Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	0,821			
JS5 – Saya mendapatkan kesempatan promosi yang adil di sekolah ini	0,777			
JS6 – Sekolah memberikan kesempatan yang transparan bagi saya untuk berkembang secara profesional	0,828			
JS7 – Atasan saya menghargai hasil pekerjaan yang saya lakukan	0,755			
JS8 – Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan di sekolah	0,817			
JS9 – Rekan kerja saya saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	0,759			

Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan
Volume: 6 | Nomor 02 | Agustus 2026 |
DOI: 10.47709/educendikia.v6i02.9267

Indikator	Factor Loading	Cronbach's α	AVE	CR
JS10 – Rekan kerja saya memberikan saran yang membantu dalam pekerjaan	0,725			
***Organizational Commitment* (OC)**		**0,921**	**0,678**	**0,936**
OC1 – Saya siap terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah	0,880			
OC2 – Saya bersemangat bekerja keras melebihi apa yang diharapkan dari guru	0,845			
OC3 – Saya bangga menjadi bagian dari sekolah ini	0,879			
OC4 – Saya mematuhi peraturan yang berlaku di sekolah	0,785			
OC5 – Saya menghormati norma etika yang berlaku di sekolah	0,828			
OC6 – Saya merasa berkewajiban untuk tetap setia pada sekolah ini	0,819			
OC8 – Saya bekerja sepadan dengan kesejahteraan yang diberikan sekolah	0,717			
***Turnover Intention* (TI)**		**0,969**	**0,751**	**0,964**
TI2 – Saya sering membayangkan bekerja di sekolah lain	0,837			
TI3 – Saya menunggu kesempatan terbaik untuk berhenti mengajar di sekolah ini	0,883			
TI4 – Saya tidak melihat masa depan yang menjanjikan jika tetap bekerja di sekolah ini	0,908			
TI5 – Saya merasa perlu bekerja di tempat lain yang lebih sesuai	0,903			
TI6 – Saya aktif mencari informasi tentang peluang karier di tempat lain	0,756			
TI7 – Saya terus memantau lowongan pekerjaan baru yang menawarkan kesejahteraan lebih baik	0,865			
TI8 – Cepat atau lambat, akan ada peluang pekerjaan baru yang lebih menjanjikan bagi saya	0,888			
TI9 – Saya ingin segera meninggalkan sekolah ini	0,877			
TI10 – Saya merasa tidak ada gunanya saya bertahan di sekolah ini	0,875			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2026)

Validitas diskriminan diuji dengan kriteria Fornell-Larcker, yaitu √AVE tiap konstruk (nilai diagonal) harus melebihi korelasinya dengan konstruk lain. Sebagaimana ditunjukkan Tabel 3, seluruh konstruk memenuhi kriteria tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker)

Variabel	WL	WFC	JS	OC	TI
Workload (WL)	0,827				
Work-Family Conflict (WFC)	0,744	0,850			
Job Satisfaction (JS)	-0,707	-0,624	0,787		
Organizational Commitment (OC)	-0,201	-0,202	0,512	0,824	
Turnover Intention (TI)	0,558	0,524	-0,510	-0,333	0,867

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026). Nilai diagonal = √AVE.

Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan
Volume: 6 | Nomor 02 | Agustus 2026 |
DOI: 10.47709/educendikia.v6i02.9267

Model Struktural (*Inner Model*)

Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh nilai *variance inflation factor* (VIF) berada di bawah ambang 5, berkisar 1,000 hingga 2,984, sehingga tidak terdapat masalah kolinearitas antarprediktor sebagaimana disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas (*Inner VIF*)

Variabel	JS	OC	TI	WFC
Job Satisfaction (JS)	–	–	2,086	–
Organizational Commitment (OC)	–	–	2,904	–
Work-Family Conflict (WFC)	2,242	2,342	2,345	–
Workload (WL)	2,242	2,859	2,984	1,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan model menjelaskan 38,4% varians *turnover intention*, 55,4% *work-family conflict*, 52,1% *job satisfaction*, dan 31,5% *organizational commitment*. Nilai R^2 pada *turnover intention* mengindikasikan bahwa keempat faktor yang diteliti menjelaskan sebagian penting niat keluar guru, namun menyisakan porsi yang dipengaruhi faktor di luar model, sehingga niat keluar bukan semata persoalan beban kerja dan komitmen. Sebaliknya, tingginya R^2 pada *work-family conflict* menunjukkan konflik kerja-keluarga guru sangat kuat ditentukan oleh beban kerja yang mereka pikul. Seluruh konstruk endogen memiliki relevansi prediktif (Q^2) di atas nol, yang berarti model tidak hanya menjelaskan data sampel tetapi juga memiliki kemampuan prediksi yang valid, sebagaimana disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2) dan Relevansi Prediktif (Q^2)

Variabel	R^2	Q^2 Predict
Turnover Intention (TI)	0,384	0,291
Work-Family Conflict (WFC)	0,554	0,532
Job Satisfaction (JS)	0,521	0,486
Organizational Commitment (OC)	0,315	0,013

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

WL terbukti berperan paling luas dalam model: berpengaruh positif signifikan terhadap TI (H1; $\beta = 0{,}333$), negatif signifikan terhadap JS (H3; $\beta = -0{,}544$), dan positif signifikan terhadap WFC (H9; $\beta = 0{,}744$) sebagai jalur terkuat. Secara substantif, temuan ini menempatkan beban kerja sebagai pemicu utama tekanan berantai: guru yang merasa kelebihan beban tidak hanya lebih mungkin mempertimbangkan keluar, tetapi beban itu juga merembes ke ranah keluarga dan menggerus kepuasan kerja mereka. WFC berpengaruh negatif signifikan terhadap JS (H5; $\beta = -0{,}219$), menandakan benturan tuntutan pekerjaan dan keluarga turut menurunkan kepuasan meski dengan pengaruh lebih kecil. Pada sisi sumber daya, OC berpengaruh negatif signifikan terhadap TI (H8; $\beta = -0{,}204$), menjadikannya satu-satunya penahan langsung niat keluar, sementara JS berpengaruh positif signifikan terhadap OC (H10; $\beta = 0{,}748$), yang berarti kepuasan kerja menahan niat keluar secara tidak langsung melalui penguatan komitmen. Enam hipotesis diterima, yaitu H1, H3, H5, H8, H9, dan H10.

Pengaruh WL terhadap OC (H4) signifikan namun berarah positif berlawanan dengan hipotesis, sehingga tidak diterima. Temuan ini justru bermakna secara praktis: alih-alih menurunkan komitmen, beban kerja tinggi disertai kenaikan komitmen menyiratkan bekerjanya *continuance commitment*, yaitu kondisi ketika

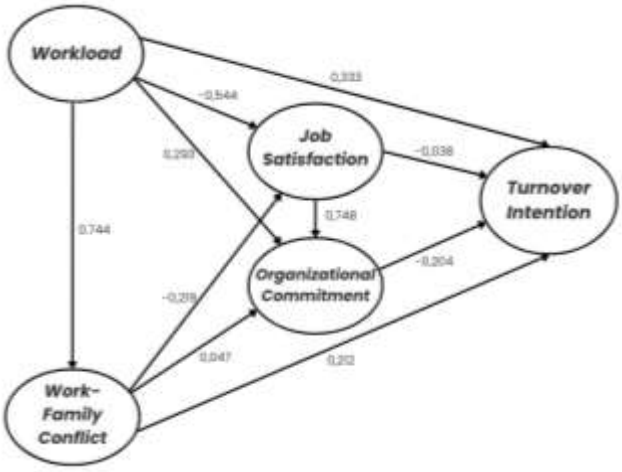
Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan
Volume: 6 | Nomor 02 | Agustus 2026 |
DOI: 10.47709/educendikia.v6i02.9267

guru bertahan bukan karena puas, melainkan karena keterbatasan alternatif pekerjaan dan pertimbangan biaya untuk berpindah. Hasil selengkapnya disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis dan Koefisien Jalur

H	Jalur	Arah	β	*t-value*	p	Keputusan
H1	WL → TI	(+)	0,333	2,082	0,019	Diterima
H2	WFC → TI	(+)	0,212	1,533	0,063	Tidak Diterima
H3	WL → JS	(–)	-0,544	5,166	0,000	Diterima
H4	WL → OC	(–)	0,293	1,922	0,027	Tidak Diterima
H5	WFC → JS	(–)	-0,219	1,793	0,037	Diterima
H6	WFC → OC	(–)	0,047	0,360	0,360	Tidak Diterima
H7	JS → TI	(–)	-0,038	0,284	0,388	Tidak Diterima
H8	OC → TI	(–)	-0,204	1,770	0,038	Diterima
H9	WL → WFC	(+)	0,744	16,948	0,000	Diterima
H10	JS → OC	(+)	0,748	5,737	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2026)



Gambar 1. Hasil Model Struktural (Koefisien Jalur)

Analisis *effect size* (f^2) memperkuat pola ini. WL menunjukkan efek sangat besar terhadap WFC ($f^2 = 1,242$) dan efek moderat terhadap JS ($f^2 = 0,275$), sedangkan JS berefek besar terhadap OC ($f^2 = 0,392$). Sebaliknya, JS dan WFC menunjukkan efek kecil terhadap TI, konsisten dengan koefisien jalurnya yang tidak signifikan. Sebagai analisis pelengkap, keempat jalur tidak langsung menuju TI, yaitu WL→JS→TI, WL→OC→TI, WFC→JS→TI, dan WFC→OC→TI, seluruhnya tidak signifikan ($t < 1,645$; $p > 0,05$). Dengan demikian, niat keluar guru lebih ditentukan oleh pengaruh langsung WL dan peran protektif OC daripada oleh jalur tidak langsung, sehingga upaya menahan niat keluar akan lebih efektif bila diarahkan langsung pada pengendalian beban kerja dan penguatan komitmen ketimbang mengandalkan efek berantai antarvariabel.

Sebagai pemeriksaan ketahanan model (*robustness*), nilai Q^2predict yang positif pada seluruh konstruk endogen menunjukkan konsistensi kemampuan prediktif model di luar sampel estimasi. Pengujian *multigroup* berdasarkan karakteristik responden, seperti status kepegawaian dan jenis kelamin, tidak dilakukan karena ukuran subkelompok berada di bawah ambang minimum yang dipersyaratkan (misalnya

guru tidak tetap hanya 28 responden dan guru laki-laki 29 responden), sehingga estimasi antarkelompok berisiko tidak stabil dan tidak andal. Keterbatasan ini dicatat sebagai arah penelitian lanjutan dengan ukuran sampel per kelompok yang memadai.

***Importance-Performance Map Analysis* (IPMA)**

Analisis IPMA menempatkan WL dan WFC pada Kuadran II (*high importance, low performance*) sebagai prioritas perbaikan utama, sedangkan JS dan OC berada pada Kuadran IV (*low importance, high performance*) dengan kinerja yang sudah baik sebagaimana disajikan pada Tabel 7. Posisi ini bermakna langsung bagi manajemen sekolah: intervensi paling berdampak adalah membenahi beban kerja dan konflik kerja-keluarga yang penting namun berkinerja rendah, sementara kepuasan dan komitmen yang sudah tinggi cukup dijaga agar tidak menurun.

Tabel 7. Hasil IPMA Tingkat Konstruk

Konstruk	Importance	Performance	Kuadran
Workload (WL)	0,558	30,871	II
Work-Family Conflict (WFC)	0,244	22,053	II
Job Satisfaction (JS)	-0,191	69,018	IV
Organizational Commitment (OC)	-0,204	74,675	IV

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2026)

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa niat keluar guru SMA swasta di Kabupaten Tangerang lebih ditentukan oleh beban kerja secara langsung dan oleh komitmen organisasi sebagai faktor protektif, dibandingkan oleh konflik kerja-keluarga maupun kepuasan kerja. WL terbukti sebagai *job demand* paling berpengaruh: beban kerja tinggi tidak hanya mendorong niat keluar (H1), tetapi juga mengikis kepuasan kerja (H3) dan memperberat konflik kerja-keluarga (H9). Temuan ini konsisten dengan Cayupe et al. (2023) dan Zappalà et al. (2022), serta memperkuat Granziera et al. (2025) yang juga menempatkan beban kerja sebagai prediktor utama niat keluar guru.

Pengaruh WL terhadap OC (H4) signifikan namun berarah positif, berlawanan dengan hipotesis, sehingga tidak diterima. Temuan ini penting ditelaah karena menantang asumsi dasar *job demands-resources model* yang memandang setiap tuntutan kerja sebagai penguras sumber daya yang seharusnya menurunkan komitmen. Dua penjelasan dapat diajukan. Pertama, mekanisme *continuance commitment* dalam kerangka *conservation of resources* (Hobfoll, 1989): guru dengan beban kerja tinggi cenderung bertahan karena keterbatasan alternatif pekerjaan dan besarnya biaya berpindah, sehingga peningkatan komitmen mencerminkan kalkulasi mempertahankan sumber daya, bukan keterikatan afektif. Penjelasan ini konsisten dengan profil responden yang didominasi guru tetap bermasa kerja panjang dengan *sunk cost* tinggi. Kedua, dalam profesi keguruan yang sarat nilai panggilan, sebagian beban kerja dapat dimaknai ulang sebagai bentuk kepercayaan institusional, sejalan dengan gagasan *challenge demands* yang justru memperkuat keterikatan. Pola ini selaras dengan konteks Indonesia (Hariyanto et al., 2022) dan berbeda dari studi luar negeri yang melaporkan arah negatif (Abdulaziz et al., 2022). Dengan demikian, arah pengaruh tuntutan kerja terhadap komitmen tidak bersifat universal, melainkan bergantung pada konteks pasar kerja dan pemaknaan profesional.

WFC berpengaruh negatif signifikan terhadap JS (H5), tetapi tidak signifikan terhadap TI (H2) maupun OC (H6). Hal ini mengindikasikan bahwa pada guru tetap bermasa kerja panjang, konflik kerja-keluarga tidak serta-merta mendorong niat keluar, kemungkinan karena mekanisme koping yang telah matang dan

pengaruh yang bersifat tidak langsung (Belwal & Belwal, 2023). Temuan ini berbeda dari Li et al. (2021) pada guru prasekolah di Tiongkok, dengan perbedaan jenjang dan profil masa kerja responden sebagai penjelas yang diduga. JS berpengaruh positif signifikan terhadap OC (H10), namun tidak langsung terhadap TI (H7); pengaruhnya berlangsung melalui penguatan komitmen terlebih dahulu. Sementara itu, OC menjadi faktor protektif paling efektif dalam menahan niat keluar (H8), sejalan dengan Luo & Lei (2021) serta Zhu et al. (2022).

Secara teoretis, penelitian ini memberi tiga kontribusi. Pertama, *job demands-resources model* (Bakker & Demerouti, 2007) dan *conservation of resources theory* (Hobfoll, 1989) terbukti dapat diintegrasikan secara operasional dalam satu model prediktor langsung dengan WL dan WFC sebagai *job demands* serta JS dan OC sebagai sumber daya dan integrasi ini berlaku pada konteks keguruan Indonesia yang belum banyak diuji. Kedua, temuan H4 memperkaya *job demands-resources model* dengan menunjukkan batas keberlakuannya: tuntutan kerja tidak selalu menggerus komitmen, sehingga model perlu memperhitungkan konteks pasar kerja dan tipe komitmen (afektif versus *continuance*) dalam memprediksi arah pengaruh. Ketiga, dominannya jalur langsung WL dan lemahnya jalur tidak langsung menegaskan bahwa tuntutan kerja bekerja lebih sebagai pemicu langsung daripada melalui rantai mediasi psikologis, sehingga memberi nuansa pada asumsi mediasi bertingkat yang lazim dalam literatur *turnover*.

Secara praktis, manajemen sekolah perlu menempatkan pengelolaan beban kerja sebagai prioritas kebijakan retensi melalui penataan ulang distribusi tugas, penyediaan sumber daya pendukung yang memadai, dan penetapan batas yang jelas antara tugas sekolah dan waktu pribadi. Penguatan OC melalui pembangunan keterikatan emosional dan rasa memiliki terbukti menjadi strategi paling efektif menahan niat keluar, sementara hasil IPMA menegaskan WL dan WFC sebagai konstruk prioritas perbaikan.

Beberapa keterbatasan perlu diperhatikan. Penjangkauan responden mengandalkan *purposive* dan *snowball sampling*, sehingga membuka peluang *non-response bias*, dan seluruh data bersumber dari *self-report* tanpa triangulasi. Desain *cross-sectional* membatasi penarikan kesimpulan kausal secara temporal, sementara waktu pengisian yang bertepatan dengan masa sibuk akademik dapat memengaruhi kualitas jawaban. Penelitian ini juga belum menelaah perbedaan gender, padahal WL dan WFC dapat dimaknai berbeda oleh guru laki-laki dan perempuan, dan gugurnya lima indikator saat evaluasi *outer model* (WL3, JS1, OC7, OC9, TI1) menunjukkan instrumen masih perlu disempurnakan. Penelitian mendatang disarankan menerapkan desain *longitudinal*, memperluas sampel lintas kabupaten, serta memperkaya model dengan variabel seperti *work engagement* dan menempatkan gender sebagai variabel kontrol atau moderator.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa niat keluar guru SMA swasta di Kabupaten Tangerang lebih ditentukan oleh beban kerja secara langsung dan oleh komitmen organisasi sebagai faktor protektif terkuat. Dari sepuluh hipotesis, enam diterima: WL berpengaruh positif terhadap TI (H1) dan terhadap WFC (H9) serta negatif terhadap JS (H3); WFC berpengaruh negatif terhadap JS (H5); JS berpengaruh positif terhadap OC (H10); dan OC berpengaruh negatif terhadap TI (H8). Empat hipotesis tidak diterima (H2, H4, H6, H7), dengan catatan khusus pada H4 yang signifikan namun berarah positif berlawanan dengan hipotesis.

Kontribusi ilmiah. Penelitian ini menguji keempat determinan secara simultan dalam satu model prediktor langsung pada konteks guru SMA swasta di Indonesia yang belum banyak dikaji. Temuannya menunjukkan bahwa kerangka *job demands-resources* dan *conservation of resources* tetap relevan, namun temuan H4 memperkaya kedua kerangka tersebut dengan menegaskan bahwa arah pengaruh tuntutan kerja terhadap komitmen tidak bersifat universal, melainkan bergantung pada konteks pasar kerja dan tipe komitmen yang bekerja.

Implikasi kebijakan. Manajemen sekolah swasta disarankan menempatkan pengelolaan beban kerja sebagai prioritas utama kebijakan retensi melalui penataan ulang distribusi tugas, penyediaan sumber daya pendukung yang memadai, dan penetapan batas yang jelas antara tugas sekolah dan waktu pribadi. Penguatan komitmen organisasi melalui pembangunan keterikatan emosional dan rasa memiliki menjadi strategi pendukung yang efektif untuk menahan niat keluar.

Rekomendasi penelitian lanjutan. Penelitian mendatang disarankan menerapkan desain *longitudinal* untuk menguji hubungan kausal secara temporal, memperluas cakupan sampel lintas kabupaten agar lebih representatif, serta memperkaya model dengan variabel seperti *work engagement* dan menempatkan gender sebagai variabel kontrol atau moderator.

Referensi

Abdulaziz, A., Bashir, M., & Alfalih, A. A. (2022). The impact of work-life balance and work overload on teacher's organizational commitment: do Job Engagement and Perceived Organizational support matter. *Education and Information Technologies*, *27*(7), 9641–9663. https://doi.org/10.1007/s10639-022-11013-8

Al-refaei, A. A.-A., Ali, H. B. M., Ateeq, A. A., & Alzoraiki, M. (2023). An Integrated Mediating and Moderating Model to Improve Service Quality through Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Sustainability*, *15*(10), 7978. https://doi.org/10.3390/su15107978

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Barroga, E., Matanguihan, G. J., Furuta, A., Arima, M., Tsuchiya, S., Kawahara, C., Takamiya, Y., & Izumi, M. (2023). Conducting and Writing Quantitative and Qualitative Research. *Journal of Korean Medical Science*, *38*(37). https://doi.org/10.3346/jkms.2023.38.e291

Belwal, S., & Belwal, R. (2023). Work-Family Conflict and Women's Turnover Intention: Mediating Effects of Organizational Commitment. *Applied Research in Quality of Life*, *18*(4), 1915–1937. https://doi.org/10.1007/s11482-023-10168-x

Cayupe, J. C., Bernedo-Moreira, D. H., Morales-García, W. C., Alcaraz, F. L., Peña, K. B. C., Saintila, J., & Flores-Paredes, A. (2023). Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: the mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, *14*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1066321

Choi, H.-M. (2024). Stress at the Crossroads: Work–Family Conflict and Work Withdrawal Behavior. *Sustainability*, *16*(16), 6975. https://doi.org/10.3390/su16166975

Constantio S., F., & Bangun, W. (2025). Workload, Job Stress, and Employee Turnover Intention. *Journal of Management and Digital Business*, *5*(2), 435–448. https://doi.org/10.53088/jmdb.v5i2.1554

Creagh, S., Thompson, G., Mockler, N., Stacey, M., & Hogan, A. (2025). Workload, work intensification and time poverty for teachers and school leaders: a systematic research synthesis. *Educational Review*, *77*(2), 661–680. https://doi.org/10.1080/00131911.2023.2196607

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (Vol. 5th). SAGE Publications.

Granziera, H., Collie, R. J., Roberts, A., Corkish, B., Tickell, A., Deady, M., O'Dea, B., Tye, M., & Werner-Seidler, A. (2025). Teachers' workload, turnover intentions, and mental health: perspectives of Australian teachers. *Social Psychology of Education*, *28*(1), 149. https://doi.org/10.1007/s11218-025-10113-w

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Hariyanto, D., Soetjipto, B. E., & Sopiah, S. (2022). The Influence of Workload and Environment on Turnover Intention Through Job Satisfaction and Organizational Commitment. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, *1*(3), 335–346. https://doi.org/10.56107/penanomics.v1i3.72

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, *44*(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Ike, O. O., Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K., Eze, I. C., Omeje, O., & Okonkwo, E. (2023). Expanded-multidimensional turnover intentions: scale development and validation. *BMC Psychology*, *11*(1), 271. https://doi.org/10.1186/s40359-023-01303-2

Kang, H. (2021). Sample size determination and power analysis using the G*Power software. *Journal of Educational Evaluation for Health Professions*, *18*, 17. https://doi.org/10.3352/jeehp.2021.18.17

Kusmaryono, I., Wijayanti, D., & Maharani, H. R. (2022). Number of Response Options, Reliability, Validity, and Potential Bias in the Use of the Likert Scale Education and Social Science Research: A Literature Review. *International Journal of Educational Methodology*, *8*(4), 625–637. https://doi.org/10.12973/ijem.8.4.625

Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, *14*(3), 279–292. https://doi.org/10.1007/s41060-022-00329-w

Li, X., Guo, Y., & Zhou, S. (2021). Chinese preschool teachers' income, work-family conflict, organizational commitment, and turnover intention: A serial mediation model. *Children and Youth Services Review*, *128*, 106005. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2021.106005

Luo, M., & Lei, J. (2021). Using the JD-R Model to Predict the Organizational Outcomes of Social Workers in Guangzhou, China. *Journal of the Society for Social Work and Research*, *12*(2), 349–369. https://doi.org/10.1086/714311

Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, *105*, 103425. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425

Memon, M. A., Thurasamy, R., Cheah, J.-H., Ting, H., Chuah, F., & Cham, T. H. (2023). ADDRESSING COMMON METHOD BIAS, OPERATIONALIZATION, SAMPLING, AND DATA COLLECTION ISSUES IN QUANTITATIVE RESEARCH: REVIEW AND RECOMMENDATIONS. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, *7*(2), 1–14. https://doi.org/10.47263/JASEM.7(2)01

Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J.-H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample Size for Survey Research: Review and Recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, *4*(2), i–xx. https://doi.org/10.47263/JASEM.4(2)01

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61–89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Mumu, J. R., Tahmid, T., & Azad, Md. A. K. (2021). Job satisfaction and intention to quit: A bibliometric review of work-family conflict and research agenda. *Applied Nursing Research*, *59*, 151334. https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151334

Ngoc, M. L., Dong, H. T., Vorung, L., & Phuong, Q. N. (2024). Exploring the Relationship between Work Pressure, Occupational Stress and Turnover Intention: A Case Study of Office Employees. *Journal of Chinese Human Resources Management*, *15*(3). https://doi.org/10.47297/wspchrmWSP2040-800506.20241503

Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2022). *SmartPLS 4*.

Saufi, A. R., Aidara, S., Che Nawi, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B., & Kakar, A. S. (2023). Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work–life balance and the moderating role of job opportunity. *Frontiers in Psychology*, *14*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill-building approach . *John Wiley & Sons.*

Seki, E. A., & Özlük, B. (2025). Workload and intention to leave among nurses in Turkey: The mediating roles of organizational identification and work satisfaction. *International Nursing Review*, *72*(3). https://doi.org/10.1111/inr.13065

Wenyi, E. M., & Tentama, F. (2020). Construction of the job satisfaction scale in junior high school teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, *9*(3), 1309–1314.

Yusuf, A. F., & Widodo, W. (2023). The secret of reducing turnover intention: Evidence from Indonesia. *Cogent Business & Management*, *10*(2). https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2202026

Zappalà, S., Swanzy, E. K., & Toscano, F. (2022). Workload and Mental Well-Being of Homeworkers. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, *64*(10), e647–e655. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002659

Zhu, K., Wang, X., & Jiang, M. (2022). The impact of organizational commitment on turnover intention of substitute teachers in public primary schools: Taking psychological capital as a mediator. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1008142