



Peran Work Engagement Sebagai Mediator Dalam Hubungan Antara Psychological Capital Dan Turnover Intention Pada Guru Di Sidoarjo

Sekar Ardhity Koesdhyandira Antya Ramadhany¹, Eben Ezer Nainggolan², Etik Darul Muslikah³

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: ardhitysekar@gmail.com

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 01 Maret 2026

ABSTRACT

The high turnover intention among teachers poses substantial challenges that impact the sustainability of school organizations and the overall quality of education. This study aims to investigate the relationship between psychological capital and turnover intention and evaluate the function of work engagement as a mediator in teachers. A quantitative approach with a survey design was applied in this study. Participants included 380 teachers working in Sidoarjo Regency, selected through a purposive sampling technique. Data collection was conducted using a questionnaire instrument that measured psychological capital, work engagement, and turnover intention, followed by mediation analysis using PROCESS Macro Hayes. Empirical findings revealed that psychological capital had a significant negative effect on turnover intention. Furthermore, psychological capital contributed positively to work engagement, while work engagement showed a negative effect on turnover intention. The mediation analysis showed that work engagement partially mediated the relationship between psychological capital and turnover intention. The implications of these findings emphasize that strengthening psychological capital in teachers can reduce turnover both directly and indirectly through increasing work engagement. This study provides theoretical contributions to the development of work and organizational psychology studies in the educational context, as well as practical implications for educational stakeholders in designing interventions that focus on strengthening teachers' psychological resources, although it is necessary to consider the limitations of generalization to other regional contexts.

Keywords: *psychological capital; work engagement; turnover intention; teacher.*

ABSTRAK

Tingginya turnover intention di kalangan guru menimbulkan tantangan substansial yang berdampak pada keberlanjutan organisasi sekolah serta mutu pendidikan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki keterkaitan antara psychological capital dan turnover intention, serta mengevaluasi fungsi work engagement sebagai mediator pada guru. Pendekatan kuantitatif dengan desain survei diterapkan dalam penelitian ini. Partisipan melibatkan 380 guru yang bertugas di Kabupaten Sidoarjo, dipilih melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner yang mengukur psychological capital, work engagement, dan turnover intention, diikuti analisis mediasi dengan bantuan PROCESS Macro Hayes. Temuan empiris mengungkapkan bahwa psychological capital berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Lebih lanjut, psychological capital berkontribusi positif terhadap work

engagement, sementara keterlibatan kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap turnover intention. Analisis mediasi menunjukkan bahwa work engagement secara parsial memediasi hubungan antara psychological capital dan turnover intention. Implikasi temuan ini menekankan bahwa penguatan psychological capital pada guru dapat mengurangi turnover baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan work engagement. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian psikologi kerja dan organisasi dalam konteks pendidikan, serta implikasi praktis bagi pemangku kepentingan pendidikan dalam merancang intervensi yang berfokus pada penguatan sumber daya psikologis guru, meskipun perlu dipertimbangkan keterbatasan generalisasi ke konteks regional lainnya.

Kata Kunci: *Psychological Capital; Work Engagement; Turnover Intention; Guru.*

PENDAHULUAN

Turnover intention di kalangan guru merepresentasikan tantangan fundamental dalam bidang pendidikan, dengan konsekuensi langsung terhadap keberlangsungan organisasi sekolah, kesinambungan proses pembelajaran, serta mutu layanan pendidikan secara komprehensif. Guru yang menunjukkan kecenderungan kuat untuk mengundurkan diri tidak hanya meningkatkan beban biaya rekrutmen dan pengembangan tenaga pendidik baru, tetapi juga berisiko mengganggu dinamika pedagogis antara pendidik dan peserta didik. Secara jangka panjang, fenomena ini dapat mengerosi performa institusi pendidikan dan menghambat realisasi tujuan pendidikan yang berkelanjutan, sehingga memerlukan intervensi strategis untuk mitigasi risiko tersebut.

Literatur empiris mengindikasikan bahwa intensi turnover pada guru dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara faktor struktural dan psikologis. Beban kerja berlebih, tuntutan administratif yang tinggi, tekanan peran multifaset, serta minimnya dukungan organisasional seringkali menjadi katalis utama peningkatan niat guru untuk meninggalkan profesi. Meskipun demikian, temuan-temuan tersebut belum sepenuhnya mengelaborasi mekanisme yang memungkinkan sebagian guru mempertahankan resiliensi dan komitmen tinggi di tengah kondisi kerja yang penuh tantangan. Keterbatasan ini menunjukkan perlunya eksplorasi mendalam terhadap faktor internal, khususnya sumber daya psikologis individu, sebagai elemen kunci dalam merespons tuntutan profesional, sehingga mengisi gap teoritis yang ada dalam kajian psikologi kerja dan organisasi.

Dalam perspektif psikologi positif, modal psikologis dipersepsikan sebagai sumber daya psikologis yang dapat dikembangkan dan memainkan peran sentral dalam membentuk orientasi serta perilaku kerja individu. Modal psikologis, yang mencakup komponen self-efficacy, hope, optimism, dan resilience, telah didukung oleh bukti empiris yang menunjukkan korelasi positif dengan outcome kerja yang menguntungkan, seperti kepuasan kerja, performa, dan kesejahteraan psikologis, sekaligus korelasi negatif dengan outcome kerja yang merugikan, termasuk burnout dan turnover intention. Meskipun demikian, mayoritas penelitian sebelumnya cenderung menekankan pengaruh langsung modal psikologis terhadap intensi turnover, tanpa eksplorasi mendalam terhadap mekanisme psikologis yang

memfasilitasi hubungan tersebut, sehingga mengabaikan kompleksitas kausalitas yang mendasarinya.

Salah satu mekanisme psikologis yang berpotensi menjelaskan keterkaitan antara modal psikologis dan intensi turnover adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja mencerminkan keadaan psikologis positif yang ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption dalam aktivitas profesional. Berdasarkan model *Job Demands-Resources* (JD-R), psychological capital dapat ditempatkan sebagai sumber daya personal yang meningkatkan partisipasi individu dalam tugasnya, yang secara konsekuen mengurangi kecenderungan untuk keluar dari organisasi. Namun, studi empiris yang secara spesifik menyelidiki fungsi keterlibatan kerja sebagai mediator dalam relasi antara modal psikologis dan intensi turnover, khususnya dalam konteks guru di Indonesia, masih terbatas, sehingga menimbulkan kekurangan dalam pemahaman multidimensi fenomena ini.

Keterbatasan kajian terdahulu tersebut mengindikasikan adanya celah penelitian terkait pemahaman mekanisme psikologis yang melandasi hubungan antara modal psikologis dan intensi turnover pada guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak modal psikologis terhadap intensi turnover serta menganalisis fungsi keterlibatan kerja sebagai variabel mediator pada guru di Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini diantisipasi mampu memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian psikologi kerja dan organisasi dalam domain pendidikan, terutama melalui klarifikasi mekanisme mediasi keterlibatan kerja, serta implikasi praktis bagi pemangku kepentingan pendidikan dalam merancang intervensi yang berorientasi pada penguatan sumber daya psikologis guru untuk menekan turnover intention, meskipun perlu dipertimbangkan generalisasi ke konteks budaya yang berbeda.

METODE

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang terdiri dari tiga skala psikologi sebagai berikut: (a) Psychological Capital dievaluasi melalui instrumen Psychological Capital Questionnaire (PCQ), yang terdiri dari empat komponen inti, yakni self-efficacy, hope, optimism, dan resilience. Instrumen ini mengadopsi format skala Likert dengan lima tingkatan, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), untuk mengakomodasi variasi respons responden secara sistematis. Instrumen PCQ disesuaikan ke dalam bahasa Indonesia dengan menerapkan prosedur back-translation, melibatkan penerjemah bilingual independen guna menjamin ekivalensi semantik dan validitas isi yang maksimal. Temuan dari pengujian validitas mengungkapkan bahwa setiap item memiliki nilai corrected item-total correlation yang melampaui 0,30, sehingga dianggap valid secara empiris. Pengujian reliabilitas menghasilkan koefisien Cronbach's alpha yang melebihi 0,70, yang menandakan konsistensi internal instrumen yang memuaskan, walaupun penting untuk mempertimbangkan potensi variasi budaya dalam aplikasi di konteks Indonesia. (b) Work Engagement dievaluasi melalui instrumen Utrecht Work Engagement Scale (UWES), yang mencakup tiga dimensi inti, yaitu vigor, dedication, dan absorption. Instrumen ini menggunakan format skala Likert dengan tujuh poin, berkisar dari 0 (tidak pernah) hingga 6 (selalu), untuk mengukur

intensitas pengalaman kerja secara sistematis. Proses adaptasi instrumen dilakukan dengan prosedur back-translation untuk menjamin kesesuaian dengan konteks bahasa dan budaya. Hasil pengujian validitas item menunjukkan rentang nilai corrected item-total correlation antara 0,30 hingga 0,80, yang mengindikasikan kemampuan diskriminasi item yang memadai. Pengujian reliabilitas menghasilkan koefisien Cronbach's alpha di atas 0,70, yang menandakan konsistensi internal instrumen yang baik, walaupun penting untuk mempertimbangkan potensi variasi budaya dalam aplikasi di Indonesia. (c) Turnover Intention Intensi turnover dievaluasi melalui skala intensi turnover dengan format skala Likert tujuh poin, berkisar dari 0 (sangat tidak setuju) hingga 6 (sangat setuju), yang dirancang untuk mengukur kecenderungan individu dalam meninggalkan pekerjaannya secara sistematis. Skala ini telah mengalami proses adaptasi bahasa melalui prosedur back-translation. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item memenuhi kriteria validitas dengan nilai corrected item-total correlation $\geq 0,30$. Pengujian reliabilitas menghasilkan koefisien Cronbach's alpha $> 0,70$, sehingga skala dinyatakan reliabel secara konsisten. Pengumpulan data dilakukan secara daring dengan mendistribusikan kuesioner melalui Google Form kepada guru yang memenuhi kriteria penelitian. Tautan kuesioner disebarakan melalui jaringan sekolah dan kelompok komunikasi guru di wilayah Kabupaten Sidoarjo. Sebelum mengisi kuesioner, partisipan diberikan lembar informasi penelitian dan pernyataan persetujuan (informed consent) yang menjelaskan tujuan penelitian, kerahasiaan data, serta hak partisipan untuk menghentikan partisipasi kapan saja tanpa konsekuensi apa pun. Hanya partisipan yang menyatakan persetujuan yang dapat melanjutkan pengisian kuesioner. Seluruh data yang diperoleh dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik. Perbedaan rentang skala pengukuran antar instrumen tidak memengaruhi hasil analisis karena setiap variabel dianalisis berdasarkan skor total masing-masing skala sesuai dengan pedoman pengukuran aslinya. Analisis mediasi dilakukan menggunakan koefisien regresi terstandarisasi, sehingga perbedaan format skala tidak menimbulkan bias dalam estimasi hubungan antarvariabel, meskipun perlu dipertimbangkan potensi variasi respons subjektif dalam konteks budaya Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menggambarkan kecenderungan umum variabel psychological capital, work engagement, dan turnover intention pada partisipan penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa psychological capital dan work engagement berada pada kategori sedang hingga tinggi, sementara turnover intention berada pada kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum guru memiliki sumber daya psikologis dan keterlibatan kerja yang relatif baik, meskipun masih terdapat kecenderungan niat keluar dari pekerjaan, yang menunjukkan perlunya intervensi untuk mencegah eskalasi risiko tersebut.

Hasil analisis mediasi menggunakan PROCESS Macro Model 4 menunjukkan bahwa psychological capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. Temuan ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar $B = 1.9942$,

dengan $p < 0.001$ serta interval kepercayaan 95% yang berada pada rentang LLCI = 1.9433 hingga ULCI = 2.0450, yang tidak melewati angka nol. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi psychological capital yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat work engagement yang dirasakan. Dengan demikian, jalur a dalam model mediasi terpenuhi.

Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Nilai koefisien regresi menunjukkan $B = -0.1461$, dengan $p < 0.001$ dan interval kepercayaan 95% pada rentang LLCI = -0.1832 hingga ULCI = -0.1091 . Interval kepercayaan tersebut tidak melewati angka nol, yang menegaskan bahwa peningkatan work engagement secara signifikan berkontribusi pada penurunan turnover intention. Dengan demikian, jalur b dalam model mediasi juga terpenuhi.

Pengujian pengaruh langsung psychological capital terhadap turnover intention setelah mengontrol work engagement menunjukkan bahwa psychological capital masih berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien $B = -0.1122$, dengan $p = 0.0041$ serta interval kepercayaan 95% yang berada pada rentang LLCI = -0.1885 hingga ULCI = -0.0359 , yang tidak mencakup angka nol. Temuan ini mengindikasikan bahwa psychological capital memiliki pengaruh langsung terhadap turnover intention meskipun variabel mediator telah dimasukkan ke dalam model.

Hasil uji efek tidak langsung menunjukkan bahwa psychological capital memiliki pengaruh tidak langsung terhadap turnover intention melalui work engagement dengan nilai indirect effect = -0.2914 . Interval kepercayaan bootstrap 95% berada pada rentang BootLLCI = -0.3817 hingga BootULCI = -0.1952 , yang tidak melewati angka nol. Dengan demikian, efek mediasi dinyatakan signifikan secara statistik.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini menunjukkan bahwa work engagement berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara psychological capital dan turnover intention pada guru di Kabupaten Sidoarjo. Psychological capital tidak hanya berpengaruh secara langsung dalam menurunkan turnover intention, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan work engagement, meskipun keterbatasan ukuran sampel perlu dipertimbangkan untuk generalisasi lebih luas.

Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu November 2025 hingga Januari 2026 dengan melibatkan 388 guru di Kabupaten Sidoarjo sebagai partisipan penelitian. Dari keseluruhan data yang terkumpul, terdapat 8 responden yang tidak diikutsertakan dalam analisis lanjutan karena hasil pemeriksaan awal menunjukkan adanya indikasi outlier, sehingga data tersebut berpotensi memengaruhi keakuratan pengujian hipotesis. Oleh karena itu, analisis statistik dalam penelitian ini dilakukan terhadap data yang memenuhi kriteria kelayakan analisis. Pada bagian selanjutnya, akan dipaparkan secara sistematis hasil penelitian yang diperoleh, diikuti dengan pembahasan yang mengaitkan temuan empiris dengan kerangka teori serta hasil penelitian terdahulu.

A. Hasil penelitian

Pada bagian ini, secara berurutan akan dipaparkan karakteristik demografis partisipan penelitian, deskripsi masing-masing variabel yang diteliti, serta temuan utama yang berkaitan dengan pengujian hipotesis penelitian.

1. Gambaran demografis partisipan penelitian

Gambaran penyebaran demografis partisipan yang meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, status pekerjaan, tingkat Pendidikan terakhir, dan status perkawinan disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1 Gambaran demografis partisipan penelitian

	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std.Deviation</i>
<i>Usia</i>	20	58	31.61	5.986
<i>Masa Kerja</i>	1990	2024	2019	4.506

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa usia responden berada pada rentang 20 hingga 58 tahun. Rata-rata usia responden adalah 31,61 tahun dengan standar deviasi sebesar 5,986. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh individu pada usia dewasa awal hingga dewasa madya, dengan variasi usia yang relative moderat. Sedangkan rentang tahun mulai kerja responden berada pada rentang 1990 hingga 2024. Rata-rata tahun mulai bekerja responden adalah tahun 2019.

	N=380	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	<i>Laki-laki</i>	155	40.2
	<i>Perempuan</i>	223	59.8
Status Pekerjaan	<i>Karyawan Swasta</i>	5	1.3
	<i>PNS</i>	252	65.3
	<i>Honorier</i>	129	33.4
Status Perkawinan	<i>Kawin</i>	255	33.9
	<i>Tidak Kawin</i>	131	66.1
Pendidikan Terakhir	<i>Sarjana (S1)</i>	309	80.1
	<i>Magister (S2)</i>	386	19.9

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden terhadap 380 responden, diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh perempuan sebanyak 223 orang (59,8%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 155 orang (40,2%). Berdasarkan status pekerjaan, sebagian besar responden berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu sebanyak 252 orang (65,3%), diikuti oleh responden dengan status honorer sebanyak 129 orang (33,4%), dan karyawan swasta sebanyak 5 orang (1,3%). Ditinjau dari status perkawinan, mayoritas responden berstatus kawin sebanyak 255 orang (65,7%), sedangkan responden yang berstatus tidak kawin berjumlah 131 orang (33,8%). Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 309 orang (80,1%), dan sisanya memiliki pendidikan Magister (S2) sebanyak 79 orang (19,9%).

1. Tingkat *Psychological Capital*, *Turnover Intention*, *Work Engagement*.

Selanjutnya akan dilakukan pada pengujian tingkat *psychological capital*, *turnover intention*, *work engagement*. Selain pertanyaan yang terkait langsung hipotesis penelitian, pertanyaan lain yang juga penting dijawab pada penelitian ini adalah "seberapa tinggi tingkat *psychological capital*, *turnover intention*, *work engagement*?" terkait hal ini, cara untuk mengetahui tinggi rendahnya *psychological capital*, *turnover intention*, *work engagement*, adalah dengan membandingkan rerata empiris masing-masing skala dengan klasifikasi teoritis masing-masing skala. Rerata empiris *psychological capital*, *turnover intention*, dan *work engagement* adalah sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.2 Rangkuman hasil klasifikasi

Variabel	Mean Empiris
<i>Turnover Intention</i>	8.54
<i>Psychological capital</i>	43.19
<i>Work Engagement</i>	63.01

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh nilai mean empiris pada masing-masing variabel penelitian. Variabel *Turnover Intention* memiliki mean empiris sebesar 8,54, variabel *Psychological Capital* sebesar 43,19, dan variabel *Work Engagement* sebesar 63,01. Nilai mean empiris tersebut menunjukkan kecenderungan skor responden pada masing-masing variabel penelitian yang selanjutnya akan diinterpretasikan berdasarkan klasifikasi teoretis untuk menentukan tingkat *Psychological Capital*, *Turnover Intention*, dan *Work Engagement* pada responden penelitian. Selanjutnya, klasifikasi teoretis masing-masing variabel penelitian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.3 klasifikasi empiris

Klasifikasi	Rentang Nilai Untuk		
	<i>Psychological capital</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Work Engagement</i>
Sangat Rendah	12.00 < X ≤ 21.60	6.00 < X ≤ 13.20	17.00 ≤ 34.00

Rendah	$21.60 < X \leq 31.20$	$13.20 < X \leq 20.40$	$34.00 < X \leq 51.00$
Sedang/Cukup	$31.20 < X \leq 40.80$	$20.40 < X \leq 27.60$	$51.00 < X \leq 68.00$
Tinggi	$40.80 < X \leq 50.40$	$27.60 < X \leq 34.80$	$68.00 < X \leq 85.00$
Sangat Tinggi	$50.40 < X \leq 60.00$	$34.80 < X \leq 42.00$	$85.00 < X \leq 102.00$

Dalam penelitian ini, klasifikasi empiris diterapkan sebagai pendekatan analitik untuk mengelompokkan skor yang diperoleh responden pada setiap variabel ke dalam lima tingkat kategori, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Penyusunan kategori tersebut didasarkan pada rentang skor teoritis minimum dan maksimum yang kemudian dibagi secara proporsional menjadi lima interval dengan lebar yang sama. Penentuan interval juga mempertimbangkan karakteristik data empiris yang berskala kontinu agar interpretasi hasil lebih representatif dan akurat. Pada variabel psychological capital, distribusi skor empiris dikelompokkan ke dalam kategori sangat rendah pada rentang nilai 12.00–21.60, kategori rendah pada rentang 21.61–31.20, kategori sedang pada rentang 31.21–40.80, kategori tinggi pada rentang 40.81–50.40, serta kategori sangat tinggi pada rentang 50.41–60.00. Selanjutnya, pada variabel turnover intention, skor responden diklasifikasikan ke dalam kategori sangat rendah dengan rentang 6.00–13.20, kategori rendah pada rentang 13.21–20.40, kategori sedang pada rentang 20.41–27.60, kategori tinggi pada rentang 27.61–34.80, dan kategori sangat tinggi pada rentang 34.81–42.00. Adapun pada variabel work engagement, pengelompokan skor empiris dimulai dari kategori sangat rendah pada rentang 17.00–34.00, kategori rendah pada rentang 34.01–51.00, kategori sedang pada rentang 51.01–68.00, kategori tinggi pada rentang 68.01–85.00, hingga kategori sangat tinggi pada rentang 85.01–102.00. Klasifikasi empiris tersebut digunakan sebagai landasan dalam menginterpretasikan nilai rata-rata empiris responden, sehingga tingkat masing-masing variabel penelitian dapat ditentukan secara sistematis, konsisten, dan objektif, meskipun perlu dipertimbangkan potensi variasi subjektif dalam respons responden untuk memastikan validitas interpretasi.

Tabel 4.4 Mean empiris

Variabel	Status
<i>Psychological Capital</i>	Tinggi
<i>Turnover Intention</i>	Sangat Rendah
<i>Work Engagement</i>	Sedang

Berdasarkan hasil perbandingan antara nilai mean empiris dan klasifikasi teoritis, diketahui bahwa psychological capital berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki modal psikologis yang kuat, yang tercermin dari tingkat efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi yang relatif tinggi dalam konteks pekerjaan.

Selanjutnya, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa berada pada kategori sangat rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden

memiliki keinginan yang sangat kecil untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaannya saat ini.

Sementara itu, work engagement juga berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat keterikatan kerja yang kuat, ditandai dengan semangat kerja (vigor), dedikasi (dedication), dan keterlibatan penuh (absorption) dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.

Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan kondisi responden yang relatif positif, dengan tingginya psychological capital dan work engagement, serta rendahnya.

2. Uji asumsi dan uji hipotesis

Studi ini menguji dua hipotesis utama: korelasi antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement*, serta peran mediasi *Work Engagement* dalam hubungan antara *Psychological Capital* dan variabel terkait. Mengingat analisis menggunakan statistik parametrik, serangkaian uji asumsi klasik seperti normalitas, linearitas, hingga homoskedastisitas telah dilakukan. Namun, hasil pengujian mengindikasikan adanya pelanggaran pada asumsi homoskedastisitas (gejala heteroskedastisitas). Guna mengatasi keterbatasan regresi linear klasik tersebut, peneliti menerapkan *PROCESS Macro* dari Hayes. Teknik ini dipilih karena keunggulannya dalam prosedur *bootstrapping* yang bersifat *robust*, sehingga tetap akurat meskipun data tidak memenuhi asumsi homoskedastisitas atau autokorelasi.

Berdasarkan pertimbangan metodologis tersebut, pengujian prasyarat dalam penelitian ini diselaraskan dengan kebutuhan analisis *PROCESS Macro*. Fokus pengujian diarahkan pada tiga asumsi krusial, yakni uji linearitas, multikolinearitas, dan identifikasi data pencilon (*outlier*). Segera setelah kriteria tersebut terverifikasi, prosedur dilanjutkan dengan pengujian hipotesis pertama dan kedua guna menjawab tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

Tabel 4.5 hasil uji outlier multivariate

No	Var X	Var Y	Var M	MAH_1
1	57	14	79	15,68
2	48	7	72	0,14

Berdasarkan hasil uji Mahalanobis Distance, penelitian ini melibatkan tiga variabel dalam satu model mediasi, yaitu psychological capital sebagai variabel independen, work engagement sebagai variabel mediator, dan turnover intention sebagai variabel dependen. Oleh karena itu, penentuan cut-off outlier multivariat mengacu pada distribusi chi-square (χ^2) dengan derajat kebebasan (df) sebesar 3 pada tingkat signifikansi $p = 0,001$, sehingga diperoleh nilai $\chi^2(3; 0,001)$ sebesar 16,27.

Hasil perhitungan Mahalanobis Distance menunjukkan bahwa nilai tertinggi yang diperoleh adalah sebesar 15,68. Nilai tersebut tidak melebihi nilai cut-off yang ditetapkan, sehingga secara statistik tidak ditemukan outlier multivariat yang melanggar asumsi analisis multivariat dalam model mediasi yang diuji.

Meskipun demikian, mengingat nilai Mahalanobis Distance tersebut berada relatif dekat dengan batas kritis, dilakukan pemeriksaan lanjutan terhadap data

responden yang bersangkutan. Hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa data tidak mengandung kesalahan pengisian (data entry error) dan secara substantif masih merepresentasikan kondisi psikologis responden yang relevan dengan konstruk psychological capital, work engagement, dan turnover intention.

Dengan mempertimbangkan bahwa analisis mediasi menggunakan PROCESS maupun SEM bersifat robust terhadap keberadaan data ekstrem yang masih berada dalam batas toleransi statistik, serta tidak adanya indikasi pelanggaran asumsi yang signifikan, maka data tersebut dipertahankan dalam analisis. Dengan demikian, seluruh data responden digunakan pada tahap pengujian model mediasi untuk memastikan estimasi parameter yang lebih stabil dan representatif.

Tabel 4.6 hasil uji multikolinearitas

Variabel Dependent	Variabel Independent	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
<i>Work Engagement</i>	<i>Turnover Intention</i>	1.000	1.000
<i>Turnover Intention</i>	<i>Psychological Capital</i> <i>Work Engagement</i>	.171	5.838

Berdasarkan hasil analisis uji multikolinearitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa pada model regresi dengan variabel dependen *Work Engagement* dan variabel independen, diperoleh nilai Tolerance sebesar 1,000, yang lebih besar dari 0,10, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,000, yang lebih kecil dari 5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas, sehingga variabel *Work Engagement* dan variabel terkait memenuhi syarat untuk analisis lebih lanjut. Hal ini diperkuat dengan perolehan nilai Tolerance sebesar 0,171 ($> 0,10$) dan skor VIF senilai 5,838 pada model yang melibatkan *Psychological Capital* serta *Work Engagement*. Walaupun nilai VIF melampaui angka 5, angka tersebut masih berada di bawah ambang batas konservatif, yaitu 10. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa tidak terdapat gangguan multikolinearitas yang signifikan, sehingga seluruh variabel dalam model ini valid untuk diproses pada tahap analisis regresi berikutnya.

3. Uji linearitas

a) *Psychological Capital* → *Work Engagement*

Tabel 4.7 hasil uji linearitas
Psychological Capital → *Work Engagement*

Variabel	Linearity				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Psychological Capital</i> → <i>Work Engagement</i>	250179.050	1	250179.050	2924.066	.000

Berdasarkan hasil uji linearitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel dan, diperoleh nilai F sebesar 2924.066 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara dan bersifat linear.

Dengan demikian, asumsi linearitas sebagai salah satu prasyarat dalam analisis regresi telah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan diikuti oleh peningkatan secara proporsional, sehingga variabel layak digunakan sebagai prediktor dalam analisis lanjutan terhadap *work engagement*.

b) *Psychological capital* → *Turnover Intention*

Tabel 4.8 hasil uji linearitas
Psychological capital → *Turnover Intention*

Variabel	<i>Linearity</i>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Psychological capital</i> → <i>Turnover Intention</i>	57516.123	1	57516.123	2787.359	.000

Berdasarkan hasil uji linearitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel *Psychological capital* dan *Turnover Intention*, diperoleh nilai F sebesar 2787.359 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara bersifat linear.

Dengan demikian, asumsi linearitas sebagai salah satu prasyarat dalam analisis regresi telah terpenuhi. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan pada diikuti oleh perubahan pada *Turnover Intention* secara searah dan proporsional, sehingga variabel layak digunakan dalam analisis statistik lanjutan, baik regresi langsung maupun sebagai bagian dari model analisis yang lebih kompleks.

c) *Work Engagement* → *Turnover Intention*

Tabel 4.9 hasil uji linearitas
Work Engagement → *Turnover Intention*

Variabel	<i>Linearity</i>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Work engagement</i> → <i>Turnover Intention</i>	67120.509	1	67120.509	9782.977	.000

Berdasarkan hasil uji linearitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel *Work Engagement* dan *Turnover intention*, diperoleh nilai F sebesar 9782.977 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *Work Engagement* dan *turnover intention* bersifat linear.

Dengan demikian, asumsi linearitas sebagai salah satu prasyarat dalam analisis regresi telah terpenuhi. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan pada tingkat *Work Engagement* berhubungan secara linear dengan perubahan *turnover intention*, sehingga variabel *Work Engagement* layak digunakan sebagai prediktor dalam analisis lanjutan terhadap *turnover intention*.

4. Uji Hipotesis

a) Hipotesis 1

“Ada hubungan antara *Psychological Capital* dan *Turnover intention*”

Tabel 4.10 hasil analisis mediasi

Jalur	Effect	SE	t	p	LICI	ULCI
<i>Psychological capital</i> → <i>Turnover Intention</i>	.2.2550	0.1359	16.5907	.0000	1.9878	2.5223

Penerapan PROCESS Macro Model 4 dalam studi ini memberikan gambaran komprehensif mengenai dinamika hubungan antara psychological capital, work engagement, dan turnover intention. Temuan awal mengonfirmasi bahwa psychological capital memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam memprediksi work engagement. Hal tersebut dibuktikan melalui perolehan koefisien $B = 1.9942$ dengan standar error (HC3) sebesar 0.0258 serta nilai $t = 77.1569$ ($p < 0.001$). Validitas pengaruh ini diperkuat oleh interval kepercayaan 95% yang berada pada rentang [1.9433; 2.0450], yang menunjukkan bahwa semakin solid modal psikologis yang dimiliki seorang individu, maka akan semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja yang mereka tunjukkan.

Selanjutnya, hasil analisis juga menyoroti peran psychological capital sebagai prediktor signifikan terhadap turnover intention. Berbeda dengan hubungan sebelumnya, koefisien yang dihasilkan bernilai negatif, yang merepresentasikan arah hubungan berlawanan. Data ini mengindikasikan bahwa penguatan pada aspek psychological capital berkaitan erat dengan reduksi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Signifikansi temuan ini didukung penuh oleh nilai $p = 0.000$ serta posisi interval kepercayaan yang sepenuhnya berada di bawah nilai nol, sehingga menegaskan bahwa variabel ini merupakan faktor determinan dalam menekan angka turnover.

Selain kedua jalur tersebut, penelitian ini juga menemukan bahwa work engagement secara konsisten berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Secara statistik, hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi $B = -0.1461$ dengan nilai $t = -7.7467$ serta signifikansi pada level $p < 0.05$. Rentang interval kepercayaan 95% yang ditemukan berada pada [-0.1832; -0.1091] dan tidak melintasi angka nol, yang memperjelas bahwa peningkatan dedikasi serta keterlibatan emosional responden dalam bekerja secara efektif menurunkan keinginan mereka untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan.

Tahapan analisis berikutnya berfokus pada evaluasi efek langsung (*direct effect*) guna melihat apakah pengaruh *psychological capital* terhadap *turnover intention* tetap bertahan saat variabel *work engagement* disertakan dalam model. Temuan menunjukkan bahwa jalur langsung tersebut tetap signifikan dengan nilai koefisien $B = -0.1122$ ($SE = 0.0388$; $t = -2.8913$; $p = 0.041$). Mengingat interval kepercayaan 95% berada pada rentang yang tidak melewati angka nol, hal ini mengindikasikan bahwa *psychological capital* memiliki dampak mandiri terhadap niat pindah kerja yang tidak sepenuhnya bergantung pada peran *work engagement*.

Sementara itu, pengujian efek tidak langsung (indirect effect) dilakukan untuk membuktikan peran *work engagement* sebagai perantara. Hasil analisis bootstrapping menunjukkan nilai efek tidak langsung sebesar -0.2914 dengan BootSE 0.0463. Melalui interval kepercayaan 95% pada rentang [-0.3836; -0.2009] yang tidak melintasi nilai nol, dapat dipastikan bahwa *work engagement* bertindak sebagai mediator yang signifikan dalam korelasi antara *psychological capital* dan *turnover intention*. Mengacu pada fakta bahwa efek langsung maupun efek tidak langsung keduanya terbukti signifikan secara statistik, maka model ini menunjukkan adanya mediasi parsial (partial mediation).

Secara lebih luas, gambaran analisis jalur menegaskan peran vital *psychological capital* dalam dinamika ini. Hubungan tersebut divalidasi oleh koefisien pengaruh sebesar $B = 2.2550$ ($SE = 0.1359$) dengan nilai $t = 16.5907$ ($p < 0.001$). Konsistensi temuan ini semakin diperkuat oleh rentang interval kepercayaan 95% antara 1.9878\$ hingga 2.5223. Dengan demikian, hasil ini memberikan basis statistik yang kuat untuk menyimpulkan bahwa modal psikologis individu merupakan prediktor yang reliabel dan konsisten, baik dalam memengaruhi keterikatan kerja maupun dalam menekan tingkat niat keluar karyawan.

b) Hipotesis 2

"*Work Engagement* memediasi hubungan antara *psychological capital* dan *turnover intention*"

Untuk menguji hipotesis kedua, digunakan *PROCESS* Model 4, yang secara khusus menguji peran variabel mediator. Analisis dilakukan melalui empat langkah diantaranya:

a) Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work engagement*

Variabel prediktor	Variabel mediator	coeff	se(HC 3)	t	p	LICI	ULCI
<i>Psychological capital</i>	<i>Work Engagement</i>	1.9942	0.0258	77.1569	0.000	1.9433	2.0450

Analisis regresi memberikan bukti empiris bahwa *Psychological Capital* memiliki peran krusial dalam memprediksi tingkat *Work Engagement*. Hal ini didukung oleh koefisien regresi $\beta = 1.9942$ dengan standard error HC3 sebesar 0.0258. Nilai statistik t yang mencapai 77.1569 dengan signifikansi $p < 0.001$ mengonfirmasi bahwa pengaruh tersebut sangat nyata secara statistik. Validitas temuan ini semakin diperkuat oleh nilai Lower Level Confidence Interval (LLCI) sebesar 1.9433 dan Upper Level Confidence Interval (ULCI) sebesar 2.0450. Karena rentang interval tersebut tidak melewati angka nol, maka arah pengaruh positif dari variabel ini bersifat konsisten dan meyakinkan.

Secara substansi, setiap penambahan satu satuan pada skor *Psychological Capital* diprediksi akan meningkatkan *Work Engagement* sebesar 1.9942\$ satuan, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap. Data ini menunjukkan bahwa modal psikologis merupakan determinan utama bagi keterikatan kerja para guru. Dari perspektif psikologis, guru yang memiliki keyakinan diri (self-efficacy), harapan (hope), optimisme, dan daya juang (resilience) yang tinggi akan lebih mudah

menginternalisasi peran profesionalnya. Kondisi ini memicu munculnya energi yang lebih besar, dedikasi yang mendalam, serta konsentrasi penuh dalam menjalankan tanggung jawab di sekolah.

Kesimpulan dari analisis ini menyatakan bahwa hipotesis mengenai pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* secara resmi diterima. Temuan ini memperkuat relevansi teori psikologi positif dan kerangka kerja Job Demands-Resources (JD-R) Model, yang memposisikan sumber daya pribadi (personal resources) sebagai penggerak utama dalam membangun motivasi dan keterikatan kerja yang fungsional di lingkungan pendidikan.

b) Pengaruh *Psychological Capital* terhadap turnover intention

Variabel prediktor	Variabel Y	coeff	se(HC3)	t	p	LICI	ULCI
<i>Psychological capital</i>	<i>Turnover Intention</i>	-0.2914	0.0463	-27.2023	0.000	-1.9342	0.3836

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar $\beta = -0.2914$, dengan nilai standard error (SE HC3) sebesar 0.0463 dan tingkat signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.001$). Selain itu, interval kepercayaan bootstrap 95% berada pada rentang LLCI = -0.3836 hingga ULCI = -0.2009, yang seluruhnya berada di bawah nol dan tidak mencakup nilai nol. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan secara statistik.

Temuan ini mengindikasikan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* melalui peningkatan *Work Engagement*. Artinya, semakin tinggi *Psychological Capital* yang dimiliki guru, maka semakin tinggi tingkat *Work Engagement* yang dirasakan, yang selanjutnya berkontribusi pada penurunan *Turnover Intention*. Dengan kata lain, *Work Engagement* berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh *Psychological Capital* terhadap niat keluar kerja.

Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa sumber daya psikologis positif yang dimiliki guru tidak serta-merta menurunkan *Turnover Intention* secara langsung, tetapi terlebih dahulu meningkatkan keterikatan kerja. Ketika guru merasa lebih berenergi, berdedikasi, dan terlibat secara mendalam dalam pekerjaannya, evaluasi terhadap pekerjaan menjadi lebih positif, sehingga kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan semakin rendah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* terbukti memediasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Turnover Intention*, sehingga hipotesis mediasi dalam penelitian ini diterima.

c) Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*

Variabel prediktor	Variabel Y	coeff	se(HC3)	t	p	LICI	ULCI
--------------------	------------	-------	---------	---	---	------	------

<i>Work</i>	<i>Turnover</i>	-	-	0.00	-	-
<i>Engagement</i>	<i>r</i>	0.146	0.0189	7.746	0.034	0.183
<i>t</i>	<i>Intention</i>	1	7	0	7	2
	<i>n</i>					

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar $\beta = -0.1461$ dengan standard error HC3 senilai 0.0189. Pengujian statistik menunjukkan nilai $t = -7.7467$ dan tingkat signifikansi $p < 0.001$, yang memberikan bukti kuat bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Keyakinan terhadap hasil ini juga didukung oleh perolehan interval kepercayaan 95% dengan rentang LLCI = -0.1832 hingga ULCI = -0.1091. Karena seluruh rentang tersebut berada di area negatif dan tidak melewati angka nol, maka signifikansi pengaruh variabel ini tidak dapat diragukan lagi.

Temuan ini memberikan gambaran bahwa setiap kenaikan satu satuan pada skor *Work Engagement* akan berdampak pada penurunan intensitas *Turnover Intention* sebesar 0.1461 satuan, dengan asumsi faktor eksternal lainnya tetap. Hasil ini menegaskan bahwa keterikatan kerja yang mendalam merupakan mekanisme pertahanan yang efektif dalam meminimalisir keinginan guru untuk mengundurkan diri atau meninggalkan profesinya.

Secara psikologis, tingginya *Work Engagement* merepresentasikan kondisi guru yang penuh energi, berdedikasi tinggi, dan terserap sepenuhnya dalam dinamika pembelajaran. Ketika seorang guru memandang pekerjaan mereka sebagai aktivitas yang memberikan kepuasan emosional dan makna hidup, dorongan untuk mengeksplorasi peluang karier di luar institusi saat ini akan berkurang secara drastis. Dengan demikian, akumulasi energi positif dalam bekerja secara otomatis menjadi penghalang munculnya niat untuk berpindah kerja.

Sebagai simpulan, hasil analisis dan interpretasi teoritis ini memastikan bahwa hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh negatif *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* diterima. Hal ini memperkuat proposisi bahwa keterlibatan emosional dan kognitif di tempat kerja adalah determinan utama bagi stabilitas tenaga pendidik di sekolah.

d) Pengaruh langsung (Psychological capital terhadap Direct Effect)

Variabel prediktor	Variabel Y	Effect	se(HC3)	t	p	LLCI	ULCI
	<i>Turnover Intention</i>	-	0.0388	-	0.041	-	-
		0.1122		2.8913			0.1885

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai direct effect sebesar $\beta = -0.1122$, dengan nilai standard error (SE HC3) sebesar 0.0388. Nilai statistik t sebesar -2.8913 dengan tingkat signifikansi $p = 0.041$ ($p < 0.05$) menunjukkan bahwa pengaruh langsung *Psychological Capital* terhadap *Turnover Intention* signifikan secara statistik. Selain itu, interval kepercayaan 95% berada pada rentang LLCI = -0.1885 hingga ULCI = -0.0359, yang tidak mencakup nilai nol, sehingga semakin menegaskan signifikansi pengaruh tersebut.

Hasil ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *Psychological Capital* akan diikuti oleh penurunan *Turnover Intention* sebesar 0.1122 satuan, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi konstan. Temuan ini mengindikasikan bahwa *Psychological Capital* memiliki peran langsung dalam menekan niat guru untuk meninggalkan pekerjaannya, meskipun pengaruh tersebut juga bekerja melalui mekanisme tidak langsung melalui *Work Engagement*.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap *Turnover Intention*. Mengingat bahwa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung keduanya signifikan, maka peran *Work Engagement* dalam model ini dapat dikategorikan sebagai mediasi parsial. Temuan ini menegaskan bahwa sumber daya psikologis internal guru berkontribusi terhadap penurunan *Turnover Intention* baik secara langsung maupun melalui peningkatan keterikatan kerja.

e) Pengaruh tidak langsung (Psychological capital terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement* Indirect Effect)

Variabel prediktor	Variabel mediator	Effect	se(HC3)	t	p	LICI	ULCI
	<i>Turnover Intention</i>	-0.2914	0.0463	-	-	-0.3836	-0.2009

Eksplorasi lebih mendalam dilakukan untuk membedah peran *Work Engagement* sebagai jembatan korelasi antara *Psychological Capital* dan *Turnover Intention*. Pengujian ini mengandalkan pendekatan bootstrapping lewat PROCESS Macro Hayes, sebuah metode yang dikenal tangguh (robust) karena mampu mengestimasi efek mediasi secara akurat tanpa harus terikat pada asumsi normalitas distribusi data.

Hasil olah data mengungkap nilai efek tidak langsung sebesar $\beta = -0.2914$ dengan standard error SE HC3 0.0463\$. Melalui prosedur bootstrapping dengan tingkat kepercayaan 95%, ditemukan bahwa rentang Lower Level Confidence Interval LLCI -0.3836 dan Upper Level Confidence Interval ULCI -0.2009 sepenuhnya berada di bawah nilai nol. Absennya angka nol dalam rentang tersebut memberikan penegasan secara statistik bahwa efek mediasi yang ditemukan bersifat signifikan.

Temuan ini menggambarkan sebuah alur motivasional: penguatan *Psychological Capital* pada guru tidak serta-merta hanya menurunkan niat keluar, melainkan terlebih dahulu mengeskalasi keterikatan kerja (*Work Engagement*). Keterikatan inilah yang kemudian menjadi faktor krusial yang mereduksi keinginan guru untuk mengundurkan diri. Dengan demikian, *Work Engagement* teridentifikasi sebagai mekanisme internal atau "jalur perantara" yang menjelaskan transformasi energi psikologis positif menjadi perilaku loyalitas organisasi.

Secara teoretis, data ini membuktikan bahwa *Psychological Capital* beroperasi melalui proses afektif-motivasional. Guru yang memiliki modal psikologis tinggi akan merasa lebih terhubung dengan lingkungan kerjanya, sehingga dorongan untuk mencari alternatif pekerjaan lain menjadi semakin tidak relevan. Atas dasar bukti-bukti tersebut, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh tidak langsung

antara Psychological Capital terhadap Turnover Intention melalui mediasi *Work Engagement* dinyatakan diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Psychological Capital terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa psychological capital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru yang memiliki tingkat psychological capital yang lebih tinggi cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaannya. Secara psikologis, kondisi ini dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk memaknai tuntutan kerja secara lebih positif dan adaptif, sehingga tekanan kerja tidak secara langsung diterjemahkan sebagai alasan untuk keluar dari organisasi.

Temuan ini sejalan dengan kerangka psikologi positif yang memandang psychological capital sebagai sumber daya psikologis yang bersifat developable dan berfungsi sebagai faktor protektif terhadap berbagai outcome kerja negatif. Dimensi self-efficacy memungkinkan guru merasa mampu menghadapi tantangan pengajaran, sementara hope dan optimism membantu guru mempertahankan orientasi masa depan yang positif terhadap profesinya. Di sisi lain, resilience memungkinkan guru untuk bangkit dari tekanan dan kegagalan yang kerap muncul dalam praktik pendidikan sehari-hari. Kombinasi keempat dimensi tersebut membentuk modal psikologis yang memperkuat komitmen guru terhadap pekerjaannya dan menekan kecenderungan turnover intention.

Hasil ini juga konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa psychological capital berhubungan negatif dengan turnover intention pada berbagai konteks pekerjaan, termasuk sektor pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa psychological capital merupakan prediktor penting dalam menjelaskan niat berpindah kerja, khususnya pada profesi guru yang sarat dengan tuntutan emosional dan tanggung jawab sosial.

Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement

Penelitian ini juga menemukan bahwa psychological capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. Guru dengan psychological capital yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat vigor, dedication, dan absorption yang lebih tinggi dalam menjalankan peran profesionalnya. Temuan ini menunjukkan bahwa sumber daya psikologis internal berperan penting dalam membentuk keterlibatan kerja yang positif dan berkelanjutan.

Dalam perspektif Job Demands–Resources (JD-R), psychological capital dapat diposisikan sebagai personal resource yang memperkuat kapasitas individu dalam menghadapi tuntutan kerja. Guru yang memiliki keyakinan diri, harapan, dan optimisme yang tinggi lebih mampu memaknai pekerjaannya sebagai aktivitas yang bermakna, sehingga mendorong keterlibatan kerja yang lebih mendalam. Selain itu, kemampuan untuk bertahan dan bangkit dari tekanan kerja memungkinkan guru tetap terlibat secara aktif meskipun menghadapi berbagai keterbatasan struktural dalam lingkungan sekolah.

Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa psychological capital berperan dalam meningkatkan work engagement melalui penguatan energi psikologis dan orientasi positif terhadap pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam memperkuat posisi psychological capital sebagai antecedent penting dari work engagement pada konteks pendidikan.

Pengaruh Work Engagement terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Guru yang menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki ikatan emosional dan kognitif yang kuat terhadap pekerjaannya, sehingga menurunkan keinginan untuk meninggalkan organisasi sekolah.

Work engagement merepresentasikan kondisi psikologis positif yang tidak hanya meningkatkan kualitas kinerja, tetapi juga memperkuat keterikatan individu dengan peran profesionalnya. Guru yang merasa energik, berdedikasi, dan tenggelam dalam pekerjaannya cenderung memandang profesinya sebagai bagian penting dari identitas diri, sehingga niat untuk berpindah kerja menjadi lebih rendah. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa work engagement merupakan faktor kunci dalam mempertahankan tenaga pendidik di tengah berbagai tuntutan dan tantangan profesi guru.

Peran Mediasi Work Engagement dalam Hubungan antara Psychological Capital dan Turnover Intention

Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa work engagement memediasi secara parsial hubungan antara psychological capital dan turnover intention. Temuan ini mengindikasikan bahwa psychological capital tidak hanya menurunkan turnover intention secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan work engagement. Dengan kata lain, sebagian pengaruh psychological capital terhadap turnover intention dijelaskan oleh meningkatnya keterlibatan kerja guru.

Secara teoretis, temuan ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme psikologis yang mendasari hubungan antara psychological capital dan turnover intention. Psychological capital menyediakan fondasi internal berupa sumber daya psikologis, sementara work engagement berperan sebagai kondisi psikologis yang mengaktualisasikan sumber daya tersebut dalam bentuk keterlibatan kerja yang nyata. Mediasi parsial yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun work engagement merupakan mekanisme penting, masih terdapat jalur langsung psychological capital terhadap turnover intention yang bekerja secara independen.

Temuan ini memperluas kajian sebelumnya yang cenderung memandang psychological capital dan work engagement sebagai prediktor terpisah dari turnover intention. Dengan menguji work engagement sebagai mediator, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperjelas proses psikologis yang

menjembatani sumber daya psikologis dan niat berpindah kerja, khususnya dalam konteks guru di Indonesia.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur psikologi kerja dan organisasi dengan mengintegrasikan kerangka psikologi positif dan JD-R dalam menjelaskan turnover intention pada guru. Temuan mengenai peran mediasi work engagement memberikan bukti empiris bahwa mekanisme psikologis perlu diperhatikan untuk memahami dinamika niat berpindah kerja secara lebih mendalam.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi pengelola pendidikan dan pembuat kebijakan untuk merancang intervensi yang berfokus pada penguatan psychological capital guru, seperti pelatihan berbasis pengembangan self-efficacy, hope, optimism, dan resilience. Selain itu, upaya peningkatan work engagement melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, pemberian umpan balik positif, serta pengakuan terhadap peran guru dapat menjadi strategi efektif dalam menekan turnover intention.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak psychological capital terhadap turnover intention dengan work engagement sebagai variabel mediator pada guru di Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa psychological capital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa guru dengan tingkat psychological capital yang tinggi, yang tercermin melalui efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi, cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi, sehingga memperkuat resiliensi profesional mereka. Selain itu, psychological capital terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. Guru dengan sumber daya psikologis yang kuat lebih mampu menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi, baik secara kognitif, emosional, maupun perilaku, yang mendukung dinamika kerja yang produktif. Lebih lanjut, work engagement juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang menegaskan peran penting keterlibatan kerja dalam menekan niat keluar dari organisasi, sebagai mekanisme pencegahan risiko turnover. Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa work engagement memediasi secara parsial hubungan antara psychological capital dan turnover intention. Temuan ini mengimplikasikan bahwa penguatan psychological capital tidak hanya berdampak langsung dalam menurunkan turnover intention, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan work engagement. Dengan demikian, inisiatif organisasi untuk memperkuat psychological capital guru berpotensi meningkatkan keterikatan kerja sekaligus mengurangi kecenderungan turnover, meskipun efektivitasnya perlu dievaluasi dalam konteks jangka panjang. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat posisi psychological capital sebagai sumber daya personal yang relevan dalam kerangka Job Demands-Resources (JD-R) dan memperluas pemahaman mengenai mekanisme psikologis yang mendasari turnover intention pada konteks profesi

guru, dengan kontribusi baru melalui eksplorasi mediasi parsial. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi pengelola institusi pendidikan untuk merancang intervensi berbasis psychological capital, seperti program pelatihan resiliensi dan optimisme, guna meningkatkan work engagement dan mempertahankan tenaga pendidik berkualitas. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, termasuk desain cross-sectional yang membatasi inferensi kausalitas temporal, serta potensi bias self-report dari data kuesioner. Oleh karena itu, disarankan untuk penelitian masa depan menggunakan pendekatan longitudinal atau metode campuran (kuantitatif-kualitatif) untuk memvalidasi temuan ini, serta memperluas sampel ke konteks regional lain di Indonesia guna meningkatkan generalisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan landasan empiris untuk pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih adaptif terhadap tantangan retensi guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48–64. <https://doi.org/10.5465/amp.24.2.48>
- Allen, D. G., & Shanock, L. R. (2013). Perceived organizational support and embeddedness as key mechanisms connecting socialization tactics to commitment and turnover among new employees. *Journal of Organizational Behavior*, 34(3), 350–369. <https://doi.org/10.1002/job.1805>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, 35(2), 135–153. <https://doi.org/10.1177/001872678203500204>
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), Article 507. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- 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>
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1991). Structural equations modeling test of a turnover theory. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 350–366. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.3.350>

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and turnover intention of teachers. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 114–129. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2011.01.002>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244.