

Analisis Pengaruh Makna Kerja dan Resiliensi Terhadap *Intention To Leave* yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Melati Ayu Widati¹, Muafi²

²Correspondence Author: muafi@uii.ac.id

¹Universitas Islam Indonesia, Indonesia

²Universitas Islam Indonesia, Indonesia

INDEXING

Keywords:

Meaning of Work;

Resilience;

Intention to Leave;

Job Satisfaction;

ABSTRACT

Becoming a teacher of special needs school (SLB) to educate children with special needs (ABK) coupled with their physical limitations as well as emotional and behavioral disabilities is particularly challenging because different treatments apply to each student depending on the disabilities. The workload and responsibility of a special needs school teacher can potentially lead to turnover. Turnover is the final decision made by an employee to leave a job, which is usually preceded by the intention to leave. This study aimed to examine and analyze the effects of meaning of work and resilience on the intention to leave with job satisfaction as the mediator variable. The object of the study was the public special needs schools in Yogyakarta. The research method involved a quantitative technique by distributing a questionnaire to 49 contract-based teachers in four (4) public special needs schools in Yogyakarta. PLS-SEM data analysis was performed in SmartPLS 3.0 software with the following results: (1) Meaning of work had a positive and significant effect on job satisfaction, (2) Resilience had a positive and significant effect on job satisfaction, (3) Job satisfaction has a negative and significant effect on intention to leave, (4) Meaning of work had a negative and significant effect on intention to leave, (5) Resilience had a negative and significant effect on intention to leave, (6) Job satisfaction proved to mediate the correlation between meaning of work and intention to leave, and (7) Job satisfaction proved to mediate the correlation between resilience and intention to leave.

Kata kunci:

Manajemen;

Makna Kerja,

Resiliensi;

Intention to leave;

Kepuasan Kerja;

ABSTRAK

Menjalankan peran sebagai guru Sekolah Luar Biasa (SLB) untuk mendidik Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) dengan keterbatasan fisik, perilaku, dan emosi di SLB menjadi tantangan tersendiri karena diperlukan penanganan yang berbeda-beda disesuaikan dengan keterbatasan dari masing-masing anak didik. Tuntutan kerja dan tanggung jawab guru pada Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) memiliki potensi guru melakukan turnover. Turnover merupakan keputusan akhir seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya yang didahului oleh intention to leave. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh makna kerja dan resiliensi terhadap intention to leave dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan objek penelitian Sekolah Luar Biasa Negeri yang ada di Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan cara membagikan kuesioner kepada 49 guru berstatus kepegawaian honorer di 4 SLB Negeri di Yogyakarta. Analisis data PLS-SEM dilakukan dengan software SmartPLS 3.0 dan diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Makna Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (2) Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (3) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intention to leave. (4) Makna Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intention to leave. (5) Resiliensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intention to leave. (6) Kepuasan Kerja terbukti memediasi hubungan Makna Kerja terhadap Intention to leave. (7) Kepuasan Kerja terbukti memediasi hubungan Resiliensi terhadap Intention to leave.

ARTICLE HISTORY

Received: 2020-06-14 Revised: 2020-08-05 Accepted: 2020-08-28

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu kebutuhan penting yang diperlukan oleh setiap individu untuk bisa menjalani kehidupan dan menjadi tolak ukur keberhasilan Negara dalam mencerdaskan rakyatnya. Guru adalah sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah, seorang guru bertanggung jawab mendidik siswa yang awalnya tidak memiliki pengetahuan menjadi tahu, dan membimbing siswa dalam berperilaku sesuai norma. Setiap anak memiliki hak untuk dapat menempuh pendidikan di sekolah, termasuk anak yang dilahirkan dengan kebutuhan khusus. Dijelaskan pada Undang-Undang Republik Indonesia pasal 31 ayat (1) nomor 20 tahun 2003 menyatakan bahwa “Negara memberikan jaminan sepenuhnya kepada anak berkebutuhan khusus untuk memperoleh layanan pendidikan yang bermutu.”

Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) tentunya memiliki perbedaan dalam metode mengajar dan kurikulum yang berbeda jika dibandingkan dengan guru sekolah umum. Guru SLB harus lebih sabar, tangguh, dan memiliki kesehatan mental yang baik dalam berkomunikasi dan menghadapi siswanya dikarenakan pada setiap kelas, terdapat siswa-siswa yang memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dan kemampuan untuk memahami konsep pelajaran pada waktu yang berbeda. Tuntutan kerja dan tanggung jawab guru pada Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) memiliki potensi guru melakukan turnover.

Guru pendidikan khusus, matematika, dan sains merupakan bidang dengan potensi turnover yang tinggi dan guru pendidikan khusus cenderung memiliki turnover yang paling tinggi dibandingkan guru lainnya (Ingersoll, 2001). Turnover merupakan keputusan akhir seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya yang didahului oleh intention to leave. Kepuasan kerja dan pengabdian karyawan yang berpengalaman harus diperhatikan agar niat untuk meninggalkan pekerjaan dapat dicegah dan karyawan tetap bertahan pada pekerjaannya. Hal tersebut sangat penting bagi efisiensi dan produktivitas suatu organisasi (Poyraz & Kama, 2008).

Meningkatkan kepuasan kerja guru merupakan hal penting karena ketika guru merasakan tingkat kepuasan yang tinggi, mereka memberikan pengajaran dengan kualitas yang lebih tinggi pula untuk siswanya. Makna kerja didefinisikan sebagai pekerjaan yang memiliki makna, berharga, dan layak menghabiskan banyak waktu saat melaksanakannya. Pada penelitian yang dilakukan Hatice & Mine (2016) ada hubungan positif signifikan antara makna kerja dan kepuasan kerja.

Tingkat kepuasan kerja akan meningkat pada individu apabila mereka merasa bahwa pekerjaan memiliki makna yang lebih tinggi. Faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meminimalisir intention to leave adalah resiliensi. Connor & Davidson (2003) berpendapat bahwa Resiliensi adalah saat seseorang mampu menjaga keseimbangan psikologis dalam situasi terburuk dan mampu mengembalikan tingkat keseimbangan seperti awal. Hasil penelitian Hudgins (2016), resiliensi yang tinggi dikaitkan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara karyawan, sementara resiliensi dikaitkan secara negatif dengan intention to leave.

Hubungan Makna Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Makna kerja merupakan pekerjaan yang berarti dan mengacu pada bagaimana individu memandang secara luas arti penting dalam pekerjaan mereka (Wrzesniewski, 2003). Makna kerja dapat mempengaruhi makna kehidupan bagi seorang individu. Steger *et al* (2012) mendefinisikan pekerjaan dapat menjadi bermakna jika individu tersebut merasa pekerjaan yang dilakukan menyenangkan, memberikan rasa tantangan (*sense of challenge*)

seperti yang di inginkan, dan dapat berkontribusi untuk orang lain. Wrzesniewski (2003) mendefinisikan makna kerja adalah pekerjaan yang berarti dan mengacu pada bagaimana individu memandang secara luas arti penting dalam pekerjaan mereka. Aspek penting tersebut yaitu: Bekerja sebagai sebuah pekerjaan (*job*), bekerja sebagai sebuah karir (*career*), dan bekerja sebagai sebuah panggilan (*calling*).

Penelitian Hatice & Mine (2016) mengungkapkan bahwa kebermaknaan pekerjaan tidak hanya memberikan kontribusi positif pada kebermaknaan hidup, tetapi juga kesenangan dalam menikmati pekerjaan, makna kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pekerjaan dikatakan bermakna ketika pekerjaan tersebut konsisten dan ideal dengan persepsi individu dan meningkatkan harga diri. Penelitian Steger *et al* (2012) menunjukkan bahwa pekerjaan yang bermakna memiliki hubungan positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Bukan hanya di industri perhotelan, tetapi di bidang industri atau organisasi lain dapat juga menciptakan kondisi kerja yang bermakna maka hal tersebut dapat mengurangi tingkat niat turnover karyawan dan turut meningkatkan kepuasan kerja (Dimitrov, 2012). Makna kerja memiliki hubungan positif signifikan dengan komitmen organisasi, kinerja, perilaku organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, kepuasan hidup, kesehatan, dan makna hidup karyawan tetap dan karyawan kontrak (Allan *et al*, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan Duffy, *et al* (2015) menunjukkan terdapat hubungan positif antara makna kerja dan kepuasan kerja.

H1: *Makna kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja*

Hubungan Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja

Resiliensi diadaptasi dari kata *Resilience* yang artinya daya lenting atau kemampuan untuk kembali seperti semula. Resiliensi adalah ketahanan yang berasal dari diri sendiri seperti emosi positif (kegembiraan, minat, dan cinta) yang membangun dan memperkuat ketahanan dan berguna sebagai perlindungan dalam mengatasi stres (Rutter, 1987). Menurut Reivich & Shatte (2002), resiliensi adalah kapasitas untuk merespon secara sehat dan produktif ketika menghadapi kesulitan atau trauma, dimana hal itu penting untuk mengelola tekanan hidup sehari-hari. Mampu menjaga keseimbangan psikologis dalam situasi terburuk dan mampu mengembalikan tingkat keseimbangan seperti awal. Block & Kremen (1996) resiliensi dikonseptualisasikan sebagai salah satu tipe kepribadian dengan ciri-ciri, kemampuan penyesuaian diri yang baik, percaya diri, mandiri, penuh perhatian, senang membantu, dan berorientasi pada pekerjaan.

Penelitian Hudgins (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara resiliensi dan kepuasan kerja. Resiliensi yang tinggi dikaitkan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara karyawan. Karyawan yang memiliki resiliensi tinggi mampu beradaptasi ketika dihadapkan pada perubahan dan mampu menemukan solusi untuk masalah yang menantang. Karyawan dengan resiliensi tinggi cenderung puas dengan pekerjaan mereka, menunjukkan keterampilan dan pengembangan yang efektif, dan dapat mempertahankan energinya di tengah situasi yang penuh tekanan (Varshney & Varshney, 2017). Hasil penelitian Ainsworth & Oldfield (2019) mengungkapkan resiliensi guru diidentifikasi memiliki tingkat signifikansi yang tinggi pada kepuasan kerja, *burnout*, dan kesejahteraan guru. Setiap keputusan yang dirancang untuk mengembangkan resiliensi guru harus berfokus pada peningkatan lingkungan profesional serta meningkatkan sumber daya pribadi seorang guru. Hasil penelitian Ghandi, *et al* (2017) turut diperoleh bahwa resiliensi memiliki pengaruh langsung positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Resiliensi merupakan kemampuan menahan trauma dan pengalaman yang menegangkan. Resiliensi diidentifikasi oleh karakteristik pribadi seperti keyakinan, realitas, dan keterampilan

memecahkan masalah. Pada hasil penelitian terdapat korelasi yang signifikan antara resiliensi dan kepuasan kerja (Paramanandam, 2014).

H2: Resiliensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Intention to leave*

Roelen & Groothoff (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi emosional positif dari sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Reaksi emosional positif diantaranya berasal dari rasa aman, rasa adil, kebanggaan, penghasilan, beban kerja dan status. Spector, *et al* (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Menurut pandangan ini kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan seseorang terhadap sejumlah aspek yang terkandung di dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja diartikan sebagai tingkat emosi positif dan menyenangkan bagi individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dirinya (Locke, 1976).

Intention to leave didefinisikan sebagai pemikiran seseorang untuk secara serius meninggalkan pekerjaannya saat ini (Mor Barak *et al.*, 2001). *Intention to leave* adalah pemikiran seseorang untuk meninggalkan pekerjaan dalam waktu dekat dan merupakan tanda penting bahwa karyawan ingin meninggalkan kebiasaan di pekerjaannya (Yildiz, *et al.*, 2013). Konsep *turnover intention* dinyatakan dalam beberapa bentuk termasuk *intention to quit*, *intention to leave*, dan *turnover* (Takase, 2010). *Intention to leave* muncul dari berbagai faktor eksternal seperti peluang kerja alternatif, atau karena alasan unik bagi individu, atau dari faktor organisasi (Cotton & Tuttle, 1986). *Intention to leave* merupakan niat seseorang secara sadar untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat (Mobley, 1982).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amunkete & Rothmann (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan *intention to leave*. Penelitian Li, *et al* (2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap penurunan *turnover intention* dan memediasi hubungan *workplace violence* dan *turnover intention*. Niat untuk keluar dari pekerjaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pekerja profesional teknologi informasi (Calisir, *et al.*, 2011). Penelitian yang dilakukan Brimhall *et al* (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *intention to leave*. Saat kepuasan kerja meningkat, *intention to leave* pekerja menjadi berkurang. Penelitian Han & Jekel (2010) menemukan kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *intention to leave*. Dibuktikan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi menghasilkan *intention to leave* yang rendah.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*

Hubungan Makna Kerja terhadap *Intention to leave*, baik secara langsung maupun melalui Kepuasan Kerja

Kondisi kerja yang merugikan terkait secara positif dan signifikan terhadap *intention to leave*. Makna kerja berhubungan negatif terhadap kondisi kerja dan *intention to leave*. mediasi dari makna kerja menunjukkan pengaruh tidak langsung dari kondisi kerja yang merugikan pada *intention to leave* (Arnoux-Nicolas *et al.*, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shaimerdenova *et al* (2019) menemukan bahwa makna kerja memberikan efek negatif signifikan pada *turnover intention* pilot pada karyawan generasi Y di sektor pabrik. Kebermaknaan kerja secara independen mengarah pada niat untuk pergi dari

pekerjaan jika memungkinkan secara ekonomi dan relevan dalam berbagai kategori pekerjaan (P. Suadicanani, *et al*, 2013). Makna kerja memiliki efek langsung pada *intention to leave* guru. Peran pekerjaan, hubungan antara atasan dan rekan kerja sangat terkait dengan makna kerja psikologis pada pekerjaan sebagai guru. Selanjutnya penelitian Janik & Rothmann (2015) menunjukkan bahwa makna kerja berperan penting pada retensi guru. Makna kerja ditemukan memiliki hubungan negatif terhadap niat untuk berhenti karyawan Pradhan & Jena (2017) . Makna kerja memoderasi hubungan antara *abusive supervision* dan niat untuk berhenti karyawan.

H4: *Makna kerja berpengaruh signifikan terhadap intention to leave*

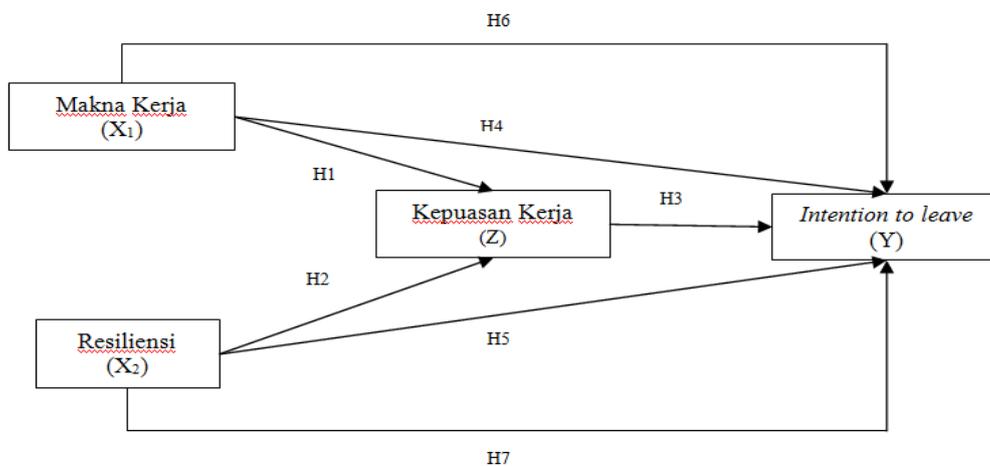
H6: *Kepuasan kerja memediasi hubungan makna kerja terhadap intention to leave*

Hubungan Resiliensi terhadap *Intention to leave*, baik secara langsung maupun melalui Kepuasan Kerja

Penelitian Y. D. Dai. *et al* (2019) menunjukkan bahwa hasil statistik resiliensi karyawan yang sangat kuat menurunkan *intention to leave* dan meningkatkan keterlibatan kerja. Kepuasan kerja dan psikologi kapital memiliki hubungan negatif terhadap niat untuk berpindah. Di antara sifat psikologis individu, resiliensi dan optimisme ditemukan berhubungan positif terhadap kepuasan kerja dan berhubungan negatif terhadap niat untuk berpindah (Salam, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan Bowles & Arnup (2016) menemukan bahwa resiliensi guru berpengaruh terhadap niat untuk meninggalkan organisasi yang diperhitungkan oleh kepuasan kerja dan demografi guru. Pengaruh positif dari resiliensi karyawan terbukti mengurangi kelelahan emosional dan niat untuk pergi dari organisasi (Bande *et al*, 2014). Hasil penelitian Curran *et al* (2017) menemukan bahwa viktimisasi yang dirasakan diprediksi dapat meningkatkan keinginan guru untuk meninggalkan profesinya, sedangkan dorongan resiliensi dapat mengurangi keinginan guru untuk pergi. Penelitian yang dilakukan oleh Ghandi, *et al* (2017) menunjukkan bahwa hubungan antara resiliensi dan *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja dan stres kerja.

H5: *Resiliensi berpengaruh signifikan terhadap intention to leave*

H7: *Kepuasan kerja memediasi hubungan resiliensi terhadap intention to leave*



Gambar.1 Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala Likert 1-5 yang dibagikan kepada 49 guru honorer dari SLB Negeri 1 Bantul Yogyakarta, SLB Negeri 2 Bantul Yogyakarta, SLB Pembina Yogyakarta, dan SLB Negeri 2 Yogyakarta dengan metode sensus. Sumber data sekunder penelitian ini adalah berasal dari jurnal-jurnal internasional, buku acuan, informasi dari *website* resmi sekolah, dan internet. Analisis data dilakukan dengan PLS_SEM menggunakan software SmartPLS 3.0. Variabel penelitian yang digunakan adalah: Makna Kerja, Resiliensi, *Intention to leave*, Kepuasan Kerja.

Pekerjaan dapat menjadi bermakna jika individu tersebut merasa pekerjaan yang dilakukan menyenangkan, memberikan rasa tantangan (*sense of challenge*) seperti yang di inginkan, dan dapat berkontribusi untuk orang lain. (Steger *et al*, 2012). Penelitian ini menilai makna kerja menggunakan teori Steger *et al* (2012) yang mengembangkan *The Work and Meaning Inventory* (WAMI) terdiri dari 10 indikator makna kerja, yaitu: Individu telah menemukan pekerjaan yang bermakna, pekerjaan berpengaruh pada makna hidup pribadi, persepsi yang baik mengenai apa yang membuat pekerjaan bermakna, menemukan pekerjaan dengan tujuan yang memuaskan, pekerjaan ini berpengaruh pada pengembangan diri sendiri, pekerjaan membantu memahami diri sendiri, pekerjaan dapat membantu memahami lingkungan sekitar, pekerjaan tidak berdampak pada lingkungan sekitar, pekerjaan memberikan dampak positif pada lingkungan sekitar, dan melakukan pekerjaan yang memiliki tujuan besar.

Connor & Davidson (2003) berpendapat bahwa Resiliensi adalah saat seseorang mampu menjaga keseimbangan psikologis dalam situasi terburuk dan mampu mengembalikan tingkat keseimbangan seperti awal. Penelitian ini menilai resiliensi berdasarkan penelitian Connor & Davidson (2003) yang mengembangkan *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) terdiri dari 25 indikator resiliensi, yaitu: Kemampuan menjaga suatu hubungan, kemampuan menangani masalah apapun, memiliki sisi humoris, kemampuan bangkit kembali setelah mengalami kesulitan, kemampuan tetap fokus saat berada di bawah tekanan, kemampuan menjadi pemimpin dalam pemecahan masalah, kemampuan membuat keputusan berbeda dari yang lain, memiliki tujuan yang kuat, melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan, menghargai kemampuan yang dimiliki., percaya diri menghadapi tantangan baru, melakukan yang terbaik apapun yang terjadi, kemampuan mencapai tujuan, tidak menyerah pada permasalahan yang datang, tidak mudah putus asa ketika mengalami kegagalan, diri sendiri merupakan orang yang kuat, bertindak berdasarkan intuisi, menyukai tantangan, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, kemampuan mengatasi rasa stress, kemampuan menangani perasaan yang tidak menyenangkan, kemampuan mengendalikan diri sendiri, percaya Tuhan selalu membantu, percaya bahwa segala hal terjadi karena suatu alasan, dan mengetahui kapan harus meminta bantuan orang lain.

Penelitian ini menilai kepuasan kerja berdasarkan teori Weiss, *et al.* (1967) pada penelitiannya mengembangkan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) terdiri dari 20 indikator, yaitu: *Ability Utilization, Achievement, Activity, Advancement, Authority, Company Policies, Compensation, Co-workers, Creativity, Independence, Moral Values, Recognition, Responsibility, Security, Social Status, Social Service, Supervision-Human Relations, Supervision-Technical, Variety*, dan *Working Conditions*.

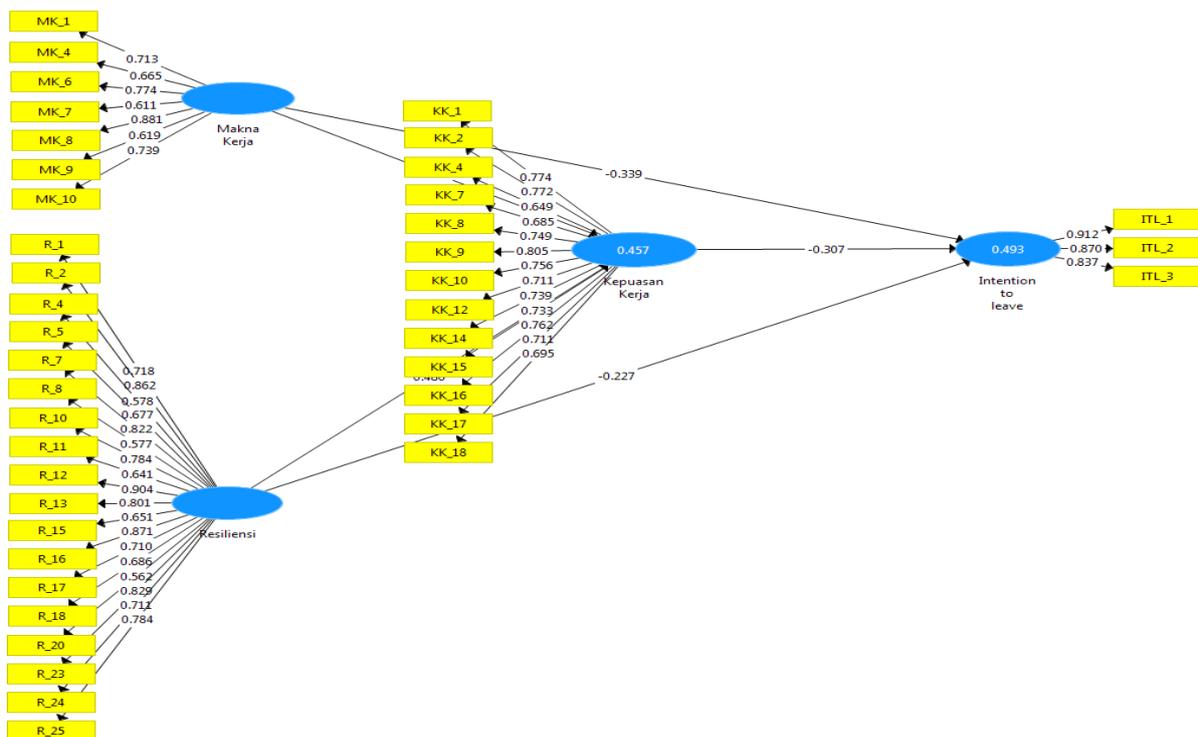
Intention to leave merupakan niat seseorang secara sadar untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat (Mobley, 1982). Penelitian ini menilai *intention to leave* berdasarkan penelitian Mobley *et al.* (1978), terdiri dari 3 indikator penting dari *intention to*

leave, yaitu: Niat untuk keluar (*intention to quit*), pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*), dan memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data demografi responden pada penelitian ini terdiri dari data jumlah guru SLB berstatus kepegawaian honorer pada setiap sekolah, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan status para responden. Berikut hasil dan pembahasan mengenai data demografis responden. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa 34.7% persen responden adalah laki-laki dan 59.2% persen adalah perempuan. Sementara pengelompokan responden berdasarkan usia menunjukkan sebagian besar guru SLB berusia antara 36 sampai 45 tahun. Kemudian pegelompokan responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar guru SLB memiliki latar belakang pendidikan sarjana atau S1. Selanjutnya data masa kerja responden menunjukkan bahwa sebagian besar masa kerja guru SLB 5 sampai 15 tahun.

Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasa digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* > 0,5 – 0,6 dianggap cukup (Chin 1998 dalam Ghozali & Latan, 2015). Item-item yang nilai *loading factor*-nya berada di bawah 0,5 harus dihapus karena tidak valid.



Gambar.2 Model Hasil Pengujian

Nilai item yang dihasilkan oleh seluruh konstruk Makna Kerja, Resiliensi, Kepuasan Kerja dan *Intention to leave* telah memenuhi nilai standar *convergent validity* karena nilai *loading factor* seluruh item sudah di atas 0,5 dan dapat dikatakan valid. Pengujian *Discriminant validity* merujuk kepada derajat ketidaksesuaian antara atribut-atribut yang seharusnya tidak diukur oleh alat ukur dan konsep-konsep teoritis tentang variabel tersebut. Menguji *discriminant validity* dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel.

Tabel.1 Nilai *Cross Loading*

Kode Item	Makna Kerja	Resiliensi	Kepuasan Kerja	<i>Intention to leave</i>
MK_1	0,713	0,166	0,375	-0,454
MK_4	0,665	0,373	0,291	-0,197
MK_6	0,739	0,286	0,253	-0,426
MK_7	0,611	-0,034	0,186	-0,052
MK_8	0,881	0,353	0,605	-0,660
MK_9	0,619	0,008	0,171	-0,223
MK_10	0,739	0,127	0,310	-0,337
R_1	0,270	0,718	0,412	-0,344
R_2	0,304	0,862	0,454	-0,426
R_4	0,427	0,578	0,429	-0,494
R_5	0,091	0,677	0,288	-0,181
R_7	0,217	0,822	0,534	-0,466
R_8	0,257	0,577	0,484	-0,527
R_10	0,131	0,784	0,476	-0,368
R_11	0,131	0,641	0,394	-0,520
R_12	0,284	0,904	0,466	-0,410
R_13	0,200	0,801	0,442	-0,287
R_15	0,217	0,651	0,502	-0,345
R_16	0,167	0,871	0,457	-0,338
R_17	0,039	0,710	0,360	-0,262
R_18	0,039	0,686	0,222	-0,188
R_20	0,351	0,562	0,318	-0,381
R_23	0,245	0,829	0,492	-0,271
R_24	0,224	0,711	0,399	-0,326
R_25	0,211	0,784	0,370	-0,270
KK_1	0,300	0,520	0,774	-0,468
KK_2	0,487	0,509	0,772	-0,466
KK_4	0,364	0,328	0,649	-0,383
KK_7	0,347	0,380	0,685	-0,503
KK_8	0,276	0,396	0,749	-0,496
KK_9	0,380	0,390	0,805	-0,480
KK_10	0,410	0,440	0,756	-0,393
KK_12	0,388	0,505	0,711	-0,416
KK_14	0,332	0,408	0,739	-0,410
KK_15	0,367	0,466	0,733	-0,486
KK_16	0,409	0,522	0,762	-0,477
KK_17	0,314	0,323	0,711	-0,350
KK_18	0,347	0,352	0,695	-0,458
ITL_1	-0,511	-0,499	-0,637	0,912
ITL_2	-0,554	-0,476	-0,573	0,870
ITL_3	-0,371	-0,329	-0,374	0,837

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Nilai *cross loading* pada masing-masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan konstruk latennya jika dibandingkan saat dihubungkan dengan konstruk lainnya. Dalam PLS-SEM, untuk mengukur reliabilitas dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability*. *Rule of Thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus di atas 0,7 (Ghozali & Latan, 2015). Nilai *composite reliability* variabel makna kerja sebesar 0,881, Resiliensi sebesar 0,955, Kepuasan Kerja sebesar 0,938, dan *Intention to leave* sebesar 0,906. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk reliable.

Model struktural dievaluasi dengan melihat nilai R-squares untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Hasil pengujian variabel Kepuasan kerja memiliki nilai 0,457, hasil analisis nilai *R-square* tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel makna kerja dan resiliensi sebesar 45,7% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil pengujian variabel *Intention to leave* memiliki nilai 0,493, hasil analisis nilai *R-square* menunjukkan bahwa variabel *intention to leave* dapat dijelaskan oleh variabel makna kerja, resiliensi, dan kepuasan kerja sebesar 49,3% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. *Goodness of fit (GoF) Index* yang dikembangkan Tenenhaus *et al* (2004) yang digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural.

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - [(1-R_1^2) (1-R_2^2)] \\
 &= 1 - [(1- 0,457) (1-0,493)] \\
 &= 1 - (0,543 \times 0,507) \\
 &= 1 - 0,036 \\
 &= 0,964
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 96,4%. Sedangkan sisanya sebesar 3,6% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian.

Uji Hipotesis

Ghozali & Latan (2015) menyarankan *number of bootstrap* sejumlah sample 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi *standar error estimate* PLS. Dalam metode PLS, pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah dengan melihat nilai *P-Values* (Hair *et al*, 2017). Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: H_0 diterima apabila: $P\text{-Values} > 0,05$ dan H_0 ditolak apabila: $P\text{-Values} < 0,05$

Tabel.2 *Path Coefficient*

Hipotesis	Hubungan antar Variabel	Koefisien Regresi	T-Statistics	P-Values	Keterangan
H1	Makna Kerja -> Kepuasan Kerja	0,351	2,956	0,002	Diterima
H2	Resiliensi -> Kepuasan Kerja	0,480	4,396	0,000	Diterima
H3	Kepuasan Kerja -> <i>Intention to leave</i>	-0,307	2,578	0,005	Diterima
H4	Makna Kerja -> <i>Intention to leave</i>	-0,339	3,247	0,001	Diterima
H5	Resiliensi -> <i>Intention to leave</i>	-0,227	2,005	0,023	Diterima
H6	Makna Kerja -> Kepuasan Kerja -> <i>Intention to leave</i>	-0,447	5,402	0,000	Diterima
H7	Resiliensi -> Kepuasan Kerja -> <i>Intention to leave</i>	-0,374	4,396	0,000	Diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Pengujian Efek Mediasi

Pengujian mediasi suatu variabel dapat dilakukan melalui Uji Sobel (Ghozali, 2011). Pengujian mediasi dilakukan dengan menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Keterangan:

ab: perkalian jalur $X \rightarrow Z$ dengan jalur $Z \rightarrow Y$

sab: standar error pengaruh tidak langsung

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan:

a: jalur $X \rightarrow Z$

b: jalur $Z \rightarrow Y$

sa: standar error koefisien a

sb: standar error koefisien b

Nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel. Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis (Nilai t hitung negatif) adalah sebagai berikut:

H_0 diterima apabila: $t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak apabila: $t_{\text{statistik}} < t_{\text{tabel}}$

Berikut analisis pengaruh mediasi dengan menggunakan Uji Sobel:

Uji Sobel Pengaruh Makna Kerja (X_1) terhadap *Intention to leave* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh mediasi dari variabel kepuasan kerja terhadap makna kerja dan *intention to leave* dimulai dengan menghitung standar error koefisien pengaruh tidak langsung jalur $MK \rightarrow KK \rightarrow ITL$.

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$sab = \sqrt{(-0.307)^2 0.119^2 + 0.351^2 0.119^2 + 0.119^2 0.119^2}$$

$$sab = \sqrt{0.0033}$$

$$sab = 0.057$$

Berdasarkan hasil perhitungan standar error tersebut, maka nilai t statistik pengaruh mediasi adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0.351 \times (-0,307)}{0.057}$$

$$t = -1.875$$

Nilai t tabel dari tabel distribusi pada α 5% dan $df = n - k = 49 - 4 = 45$ sebesar 1.679, maka t statistik lebih kecil dari t tabel $-1.875 < -1.679$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 **diterima** dan dinyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan makna kerja terhadap *intention to leave*.

Uji Sobel Pengaruh Resiliensi (X_2) terhadap *Intention to leave* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh mediasi dari variabel kepuasan kerja terhadap resiliensi dan *intention to leave* dimulai dengan menghitung standar error koefisien pengaruh tidak langsung jalur $R \rightarrow KK \rightarrow ITL$.

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$sab = \sqrt{(-0.307)^2 0.109^2 + 0.480^2 0.119^2 + 0.109^2 0.119^2}$$

$$sab = \sqrt{0.0046}$$

$$sab = 0.068$$

Berdasarkan hasil perhitungan standar *error* tersebut, maka nilai *t* statistik pengaruh mediasi adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0.480 \times (-0,307)}{0.068}$$

$$t = - 2.173$$

Nilai *t* tabel dari tabel distribusi pada α 5% dan $df = n-k = 49-4 = 45$ sebesar 1.679, maka *t* statistik lebih kecil dari *t* tabel $- 2.173 < -1.679$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 **diterima** dan dinyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan resiliensi terhadap *intention to leave*.

Pembahasan

Makna Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian terhadap hipotesis 1 yaitu “Makna Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja” dapat **diterima**. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai konstruk makna kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,351, nilai *T-Statistics* sebesar 2,956 dan nilai *P-Values* sebesar $0,002 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa makna kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLB di Yogyakarta. Apabila guru SLB di Yogyakarta memiliki makna kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja guru.

Temuan ini mendukung penelitian Hatice & Mine (2016) mengungkapkan bahwa kebermaknaan pekerjaan tidak hanya memberikan kontribusi positif pada kebermaknaan hidup, tetapi juga kesenangan dalam menikmati pekerjaannya sehingga makna kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Steger *et al* (2012), Dimitrov (2012), Allan *et al*, (2019), dan Duffy, *et al* (2015).

Makna kerja merupakan pekerjaan yang berarti dan mengacu pada bagaimana individu memandang secara luas arti penting dalam pekerjaan mereka (Wrzesniewski, 2003). Makna kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja guru SLB. Pekerjaan yang bermakna dapat merubah sikap individu terhadap pekerjaannya menjadi sesuatu yang berharga dan menimbulkan berbagai sikap positif dan berdampak besar pada meningkatnya kepuasan kerja guru dikarenakan guru menikmati perannya sebagai tenaga pendidik Anak Berkebutuhan Khusus (ABK).

Guru SLB yang memiliki makna kerja tinggi akan mengartikan seluruh kegiatan belajar mengajar bersama murid dan interaksi terhadap sesama guru maupun atasan sebagai kegiatan yang memiliki manfaat dan berharga. Bagi guru SLB, memutuskan untuk menjadi guru ABK merupakan aktualisasi diri dan juga berorientasi untuk membantu murid memahami materi pelajaran serta berkontribusi untuk kebaikan yang lebih besar. Tempat kerja yang bermakna menjadikan guru merasa puas pada pekerjaannya.

Resiliensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian terhadap hipotesis 2 “Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja” dapat **diterima**. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai konstruk resiliensi terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,480, nilai *T-Statistics* sebesar 4,396 dan nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa resiliensi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan

kerja guru SLB di Yogyakarta. Apabila guru SLB di Yogyakarta memiliki resiliensi yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Temuan ini mendukung penelitian Ainsworth & Oldfield (2019) mengungkapkan resiliensi guru diidentifikasi memiliki tingkat signifikansi yang tinggi pada kepuasan kerja, *burnout*, dan kesejahteraan guru. Hasil penelitian ini turut mendukung penelitian Hudgins (2016), Varshney & Varshney (2017). Ghandi, *et al* (2017), dan Paramanandam (2014).

Psikologi kapital salah satunya resiliensi dianggap sebagai salah satu mekanisme yang dapat mempengaruhi hasil seperti kepuasan kerja dan *Intention to leave* (Woolley *et al.*, 2011). Kepuasan kerja akan meningkat pada guru yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi. Resiliensi merupakan kapasitas untuk merespon secara sehat dan produktif ketika menghadapi kesulitan atau trauma, dimana hal itu penting untuk mengelola tekanan hidup sehari-hari (Reivich & Shatte, 2002). Resiliensi menjadikan guru SLB tetap dalam keadaan sehat dan tetap merasakan kepuasan kerja meskipun kondisi di lingkungan sekolah dipenuhi dengan berbagai permasalahan seperti murid-murid yang sedang mogok belajar, sulit memahami pelajaran, dan murid yang emosinya sedang tidak stabil. Resiliensi yang tinggi pada guru SLB mampu membuat guru beradaptasi dengan positif dan berhasil untuk bangkit kembali dari situasi yang buruk. Resiliensi memberikan energi positif yang dapat berfungsi untuk mengatasi tekanan yang ada sehingga meningkatkan produktifitas guru dalam kegiatan belajar mengajar, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Intention to leave*

Hasil pengujian terhadap hipotesis 3 “kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Intention to leave*” dapat **diterima**. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai konstruk kepuasan kerja terhadap *intention to leave* dengan koefisien jalur sebesar -0,307, nilai *T-Statistics* sebesar 2,578 dan nilai *P-Values* sebesar $0,005 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to leave* guru SLB di Yogyakarta. Apabila guru SLB di Yogyakarta memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka hal tersebut akan menurunkan *intention to leave* guru. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan Brimhall *et al* (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *intention to leave*. Saat kepuasan kerja meningkat, *intention to leave* pekerja menjadi berkurang. Hasil penelitian ini turut mendukung penelitian Amunkete & Rothmann (2015), Li, *et al* (2019), Calisir, *et al*, (2011). dan Han & Jekel (2010).

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan (Robbins & Judge, 2015). Semakin banyak kegiatan di dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan guru, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang akan dirasakan. Fasilitas sekolah yang lengkap, hubungan yang baik antara sesama guru dan atasan, tunjangan yang sesuai dengan kinerja, kebutuhan terpenuhi, dan kenyamanan saat melaksanakan kegiatan belajar mengajar akan berdampak besar pada kepuasan kerja. Guru turut merasa puas saat berhasil mendidik dan melihat peningkatan kemampuan murid dari waktu ke waktu. Kepuasan kerja yang dirasakan guru memberikan sikap positif tentang pekerjaannya dan mempengaruhi retensi guru untuk tetap bertahan pada pekerjaannya dan hal tersebut berpengaruh pada rendahnya *intention to leave*.

Makna Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Intention to leave*

Hasil pengujian terhadap hipotesis 4 “Makna Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Intention to leave*” dapat **diterima**. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai konstruk makna kerja terhadap *intention to leave* dengan koefisien jalur sebesar -0,339, nilai *T-Statistics* sebesar 3,247 dan nilai *P-Values* sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa makna kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to leave* guru SLB di Yogyakarta. Apabila guru SLB di Yogyakarta memiliki makna kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka hal tersebut akan menurunkan *intention to leave* guru. Temuan ini mendukung penelitian Arnoux-Nicolas *et al.*, (2016) yang menemukan bahwa makna kerja berhubungan negatif terhadap kondisi kerja dan *intention to leave*. Hasil penelitian ini turut mendukung penelitian Shaimerdenova *et al.* (2019), Suadicani, *et al.*, (2013), Janik & Rothmann (2015), dan Pradhan & Jena (2017).

Makna kerja merupakan sikap penting yang diperlukan oleh guru SLB untuk meningkatkan loyalitas guru di lingkungan sekolah. Pekerjaan menjadi bermakna ketika pekerjaan tersebut konsisten dengan persepsi guru SLB mengenai perannya sebagai guru di sekolah dan pekerjaan tersebut meningkatkan harga diri mereka sebagai seorang guru ABK. Berdasarkan analisis deskriptif data masa kerja dalam tabel I.1, menunjukkan bahwa masa kerja sebagian besar guru SLB yaitu 5 sampai 15 tahun. Masa kerja yang sudah cukup lama dilalui sebagai guru SLB memberikan makna yang tinggi dan membuat guru memiliki keterikatan serta dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga menurunkan *intention to leave*.

Resiliensi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Intention To Leave*

Hasil pengujian terhadap hipotesis 5 “Resiliensi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Intention to leave*” dapat **diterima**. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai konstruk resiliensi terhadap *intention to leave* dengan koefisien jalur sebesar -0,227, nilai *T-Statistics* sebesar 2,005 dan nilai *P-Values* sebesar $0,023 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa resiliensi terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to leave* guru SLB di Yogyakarta. Apabila guru SLB di Yogyakarta memiliki resiliensi yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka hal tersebut akan menurunkan *intention to leave* guru. Temuan ini mendukung penelitian Y. D. Dai. *et al.* (2019) menunjukkan bahwa hasil statistik resiliensi karyawan yang sangat kuat menurunkan *intention to leave* dan meningkatkan keterlibatan kerja. Hasil penelitian ini turut mendukung penelitian Salam (2017), Bowles & Arnup (2016), Bande *et al.*, (2014), dan Curran *et al.* (2017).

Berdasarkan analisis deskriptif data usia responden dalam tabel I.1, menunjukkan bahwa sebagian besar guru SLB berusia antara 36 sampai 45 tahun. Seiring bertambahnya usia yang semakin matang, maka resiliensi akan semakin berkembang dan individu semakin memahami dirinya sendiri. Usai dan pengalaman yang telah dilalui guru SLB dalam mendidik murid-muridnya tentunya akan membuat guru semakin tangguh menjalani pekerjaannya. Saat dihadapkan pada situasi yang kurang baik, guru SLB dengan tingkat resiliensi yang tinggi akan menyikapi dengan respon yang positif dan mampu menghadapi kesulitan di lingkungan pekerjaan. Resiliensi pada guru dapat meningkatkan ikatan yang lebih kuat pada sekolah, meningkatkan kompetensi sosial untuk memelihara hubungan yang baik, dan menjadikan guru berkomitmen terhadap pekerjaannya sehingga memberikan pengaruh terhadap rendahnya *intention to leave*.

Kepuasan Kerja memediasi hubungan Makna Kerja terhadap *Intention to leave*

Hasil pengujian terhadap hipotesis 6 “Kepuasan Kerja memediasi hubungan makna kerja terhadap *Intention to leave*” **diterima**. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.21 diketahui nilai pengaruh langsung dari variabel makna kerja terhadap *intention to leave* sebesar -0,339 dan pengaruh tidak langsung variabel makna kerja terhadap *intention to leave* melalui kepuasan kerja sebesar -0.108. Nilai total pengaruh makna kerja terhadap *intention to leave* melalui kepuasan kerja sebesar -0,447. Berdasarkan hasil Uji Sobel yang dilakukan yaitu t statistik -1.875 lebih kecil dari t tabel -1.679. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan makna kerja terhadap *intention to leave* guru SLB di Yogyakarta. Semakin tinggi makna kerja yang dimiliki oleh guru SLB, maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan guru terhadap pekerjaannya dan dengan demikian *intention to leave* dari sekolah akan semakin rendah.

Kepuasan Kerja memediasi hubungan Resiliensi terhadap *Intention to leave*

Hasil pengujian terhadap hipotesis 7 “Kepuasan Kerja memediasi hubungan Resiliensi terhadap *Intention to leave*” **diterima**. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.21 diketahui nilai pengaruh langsung dari variabel resiliensi terhadap *intention to leave* sebesar -0,227 dan pengaruh tidak langsung variabel resiliensi terhadap *intention to leave* melalui kepuasan kerja sebesar -0.147. Nilai total pengaruh resiliensi terhadap *intention to leave* melalui kepuasan kerja sebesar -0,374. Nilai total pengaruh makna kerja terhadap *intention to leave* melalui kepuasan kerja lebih besar dari nilai total pengaruh resiliensi terhadap *intention to leave* melalui kepuasan kerja $0,447 > 0,374$. Berdasarkan hasil Uji Sobel yang dilakukan yaitu t statistik - 2.173 lebih kecil dari t tabel -1.679. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan resiliensi terhadap *intention to leave* guru SLB di Yogyakarta. Semakin tinggi resiliensi yang dimiliki oleh guru SLB, maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan guru terhadap pekerjaannya sehingga memberikan pengaruh terhadap rendahnya *intention to leave*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan secara khusus hasil penelitian sebagai berikut: Makna Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis 1 diterima. Resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis 2 diterima. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Intention to leave*, sehingga hipotesis 3 diterima. Makna Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Intention to leave*, sehingga hipotesis 4 diterima. Resiliensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Intention to leave*, sehingga hipotesis 5 diterima. Kepuasan Kerja terbukti memediasi hubungan Makna Kerja terhadap *Intention to leave*, sehingga hipotesis 6 diterima. Kepuasan Kerja terbukti memediasi hubungan Resiliensi terhadap *Intention to leave*, sehingga hipotesis 7 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Shaimerdenova, Jugindar Singh Kartar Singh, & Subaashnii Suppramaniam .(2019). Growth Opportunity, Supportive Management, Meaningful Work and Turnover Intention among Generation Y Employees: A quantitative Study in the Public Sector

- in Astana, Kazakhstan. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)* ISSN: 2277-3878, Volume-7 Issue-5.
- Ainsworth & Oldfield. (2019). Quantifying teacher resilience. *Teaching and Teacher Education* 82. 117-128.
- Amunkete & Rothmann. (2015). Authentic leadership, psychological capital, job satisfaction and intention to leave in state-owned enterprises. *Journal of Psychology in Africa, Africa Scholarship Development Enterprise* Vol . 25, No . 4, 271–281
- B. Allan., Cassondra Batz-Barbarich., Haley M. Sterling & Louis Tay. (2019). Outcomes of meaningful work: A Meta-Analysis. *Journal of management studies*. 501-525.
- Belen Bande, Pilar Fernández-Ferrín, JoséA.Varela, & Fernando Jaramillo. (2014). Emotions and salesperson propensity to leave: The effects of emotional intelligence and resilience, *Industrial Marketing Management*. 3-11.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 349–361.
- Bowles & Arnup. (2016). Should I stay or should I go? Resilience as a protective factor for teachers' intention to leave the teaching profession. *Australian Journal of Education*. 0(0) 1–16.
- Brimhall Kim C., Erica L.L., Michalle E., Mor Barak. (2014). The mediating role of inclusion: A longitudinal study of the effects of leader–member exchange and diversity climate on job satisfaction and intention to leave among child welfare workers. *Journal of Children and Youth Services*. 40 (2014) 79–88.
- Calisir, Gumussoy, & Iskin. (2011). Factor Affecting Intention To Quit Among IT Professionals In Turkey. *Personnel review*. 514-533.
- Caroline Arnoux-Nicolas, Laurent Sovet, Lin Lhotellier, Annamaria Di Fabio & Jean-Luc Bernaud. (2016). Perceived Work Conditions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Meaning of Work.. *Frontiers in Psychology*. Volume 7, Article 704, 2-7.
- Connor, K.M., & Davidson, J.R. (2003). Development of a new resilience scale: (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.
- Cotton, John L. ve Tuttle, Jeffrey M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *The Academy of Management Review*, 11(1), 55–70.
- Dimitrov. (2012). Sources of meaningfulness in the workplace: a study in the US hospitality sector. *European Journal of Training and Development* Vol. 36 No. 2/3, 351 – 371.
- F. Chris Curran, Samantha L. Viano & Benjamin W. Fisher. (2017). Teacher victimization, turnover, and contextual factors promoting resilience. *Journal of School Violence*. 6-15.
- G. Han & M. Jekel. (2010). The mediating role of job satisfaction between leader-member exchange and turnover intentions. *Journal of Nursing Management*, 19, 41–49.
- Ghandi P., Elahe Hejazi, & Nahid Ghandi. (2017). A Study on the Relationship between Resilience and Turnover Intention: With an Emphasis on the Mediating Roles of Job Satisfaction and Job Stress. *Bulletin of the Royal Society of Sciences of Liège*, Vol. 86, special issue, 2017, p. 189 – 200.
- Ghozali, Imam, & Hengky Latan. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hatice, N.K., & Mine, A.F. (2016). The effect of the meaningfulness of work on job satisfaction, job stress, and intention to leave. *Global Journal of business, economics and management: Current Issues*. 6(3), 61-69.
- Hudgins, T.A. (2016). Resilience, Job Satisfaction, and anticipated turnover In Nurse Leaders. *Journal of nursing management*. 24, E62–E69.
- Ingersoll, R.M., & Merrill, E. (2012). *Seven Trends: The Transformation Of The Teaching Force*. Philadelphia, PA: Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania. 1-26.
- Janik & Rothmann. (2015). Meaningful work and secondary school teachers intention to leave. *South African Journal Of Education*. Volume 35, Number 2.
- Li, Na., Lichuan Zhang., Guangqing Xiaoc, Jie Chend, Qian Lu. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 1-6.
- Locke, E.A., (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. NewYork: John Wiley and Sons.
- Mobley, W.H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences And Control*, MA, Addison-Wesley.
- Mobley, W.H., Hollingsworth, A.T. & Horner,S.A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63. No. 4. Pp. 408-414.
- Mor Barak, Michalle E., Nissly, J. A. ve Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare. *Social service review* 75 (4), 625-661.
- P. Suadicani, J. P. Bonde, K. Olesen, & F. Gyntelberg. (2013). Job satisfaction and intention to quit the job. *Occupational medicine. Advance Access publication* 30 January 2013 Oxford, England. 2013;63:96–102
- Paramanandam (2014). Stress Resilience and Job Satisfaction among the Employees of a Shipyard. *Indian Journal of Research in Management, Business and Social Sciences (IJRMBSS)*. Vol. 2, 90-98.
- Poyraz, K., & Kama, B. (2008). Perceived Job Security, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention to leave on Suleyman Demirel University. *Faculty of Economics and Administrative Science Journal*.
- Pradhan & Jena. (2017). Effect of abusive supervision on employee’s intention to quit and the neutralizing role of meaningful work in Indian IT organizations. *International Journal of Organizational Analysis*. 7-8.
- Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. New York, NY, US: Broadway Books.
- Roelen, C., Koopmans, P., & Groothoff, J. (2008). Which work factors determine job satisfaction?. *Work*, 30(4), 433-439.
- Ryan D. Duffy, Kelsey L. Autin, and Elizabeth M. Bott. (2015). *Work Volition and Job Satisfaction: Examining the Role of Work Meaning and Person–Environment Fit*. National Career Development Association, Volume 63, 132-138.
- Salam, M.A. (2017). Effects of Psychological Capital on Job Satisfaction and Turnover Intention: Thai Higher Education Perspective. *Journal of Asia Pacific Studies*, Volume 4 No 3, 203-218
- Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S. A. Y., Lapierre, M. L., Cooper, C. L., & Widerszal-Bazyl, M. (2006). Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction, and turnover intentions with work-family conflict. *Personnel Psychology*, 60, 805-835.

- Steger, M. F., Dik, B. J., & Ryan D. Duffy. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*. 00(0) 1-16
- Takase, Miyuki. (2010). A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. Hiroshima University, School of Health Sciences, 1-2-3 Kasumi, Minami-ku, Hiroshima-shi, Hiroshima 734-8551, Japan.
- Undang-Undang Republik Indonesia 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Varshney & Varshney. (2017). The Effect Of Resilience On Performance And Job Satisfaction Among Construction Managers In Saudi Arabia. *Global Business and Organizational Excellence*. WILEY. 37-41.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Wrzesniewski, A. (2003) Finding Positive Meaning in Work. In: Cameron, K.S., Dutton, J.E. and Quinn, R.E., Eds., *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, 296-308.
- Yildiz, S., Yalavac, S., & Meydan, C.H. (2013). The effect of burnout on the intention to leave in ministry of customs and trade of turkey arrange a research staff. *Journal of management*. 8 (2).