

Pengaruh *Workplace Favouritisme, Workplace Violence* terhadap *Turnover intention* Dimediasi oleh *Social Support* Guru di Sekolah

Amalia Fitri Dwi Widyati

Universitas Pelita Harapan Jakarta, Indonesia

* e-mail: amaliafitriwidyati@gmail.com¹

Abstract: A school can be the best school when it has a teacher who is competent in their field, but a teacher can reduce school performance if he does not feel valued by the school so that a competent teacher makes *turnover intention*. Teachers make *turnover intentions* caused by many things, namely workplace *Favouritism*, *workplace violence* and social support in the school environment. This study aims to determine the influence of workplace *Favouritism*, *workplace violence* and social support on *turnover intention*. The subjects of this study were 45 teachers from elementary and junior high school units at XYZ schools in the Balaraja area. The research design used is path analysis with a quantitative approach. The results of the study found that *Workplace Favouritism* has a positive effect on *turnover intention*, *workplace violence* has a positive effect on *turnover intention*, social support has a positive effect on *turnover intention*, *Workplace Favouritism* through social support has a positive effect on *turnover intention* and *workplace violence* through social support has a positive effect on *turnover intention*.

Keywords : *Turnover Intention, Workplace Favouritism, Workplace Violence, Social Support*

Abstrak: Sebuah sekolah bisa menjadi sekolah terbaik ketika memiliki guru yang kompeten di bidangnya, namun seorang guru dapat menurunkan prestasi sekolah jika tidak merasa dihargai oleh sekolah sehingga guru yang kompeten membuat niat *turnover*. Guru membuat niat pergantian yang disebabkan oleh banyak hal, yaitu *Favouritism* di tempat kerja, kekerasan di tempat kerja dan dukungan sosial di lingkungan sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Favouritism* di tempat kerja, kekerasan di tempat kerja dan dukungan sosial terhadap niat *turnover*. Subjek penelitian ini adalah 45 guru dari unit SD dan SMP di sekolah XYZ wilayah Balaraja. Desain penelitian yang digunakan adalah analisis jalur dengan pendekatan dengan *software smart PLS*. Hasil penelitian menemukan bahwa *Favouritisme* di tempat kerja berpengaruh positif terhadap niat *turnover*, kekerasan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap niat *turnover*, dukungan sosial berpengaruh positif terhadap niat *turnover*, *Favouritism* di tempat kerja melalui dukungan social berpengaruh positif terhadap niat *turnover* dan kekerasan di tempat kerja melalui dukungan sosial berpengaruh positif terhadap niat *turnover*.

Kata Kunci : *Niat Turnover, Favouritisme di tempat kerja, Kekerasan di tempat kerja, Dukungan social*

Copyright (c) 2023 The Authors. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

PENDAHULUAN

Kondisi Pendidikan di Indonesia menurut *Varkey Foundation, University of Sussex, dan National Institute of Economic and Social Research (NIESR)* menempati urutan ke 27 dalam skor PISA dari sample negara yang dipilih adalah 29 negara. Hal ini menandakan kondisi Pendidikan di Indonesia masih tertinggal jauh dari negara-negara lain. PISA (*Programme for International Student Assessment*)

merupakan sistem ujian yang diinisiasi oleh *Organisation for Economic Cooperation and Development* (OECD), untuk mengevaluasi sistem pendidikan dari 72 negara di seluruh dunia. PISA menilai kondisi pendidikan di berbagai negara di lihat dari survey gaji profesi guru. Peran guru sendiri merupakan ujung tombak dalam pendidikan kehadiran guru masih sangat dibutuhkan dalam proses mengajar selain mengajar guru juga memiliki peran pembangunan karakter siswa. Permasalahan kesejahteraan guru di Indonesia dari segi penghasilan penyebab masalah utama guru memiliki niat untuk berpindah tempat kerja atau dikenal dengan *turnover intention* (Sukmawati et al., 2022).

Tabel 1. Jumlah guru yang keluar di SMPIT XYZ

SMP IT XYZ	Tahun		
	2021	2020	2019
Jumlah Guru <i>Resign</i>	4 Orang	3 Orang	2 Orang
Jumlah Guru	18	18	18
Presentase	22%	16%	11%

Sumber: Bagian Administrasi Tata Usaha SMPIT XYZ

Turnover guru adalah keinginan guru untuk berpindah tempat kerja. Menurut Räsänen et al. (2020) *turnover* guru ini lebih ke arah berpindah dari satu sekolah ke sekolah yang lain atau meninggalkan profesi mengajar. Efek dari *turnover* di kalangan guru dapat merugikan Lembaga Pendidikan. Untuk pergantian karyawan setiap tahun di Yayasan XYZ mengalami peningkatan di tahun ajaran 2021/2022. Jumlah guru yang keluar di Yayasan XYZ jenjang SD sebanyak 5 orang dan jenjang SMP sebanyak 4 orang sedangkan jumlah karyawan untuk SMP sebanyak 18 orang dan Sd sebanyak 27 orang dapat dilihat di tabel berikut.

Tabel 2. Jumlah guru yang keluar di SDIT XYZ

SD IT XYZ	Tahun		
	2021	2020	2019
Jumlah Guru <i>Resign</i>	5 Orang	3 Orang	2 Orang
Jumlah Guru	27	27	27
Presentase	18%	11%	7,4%

Sumber: Bagian Administrasi Tata Usaha SDIT XYZ

Jumlah turn over pada Yayasan ini pada tahun 2021 meningkat sebesar 8%

dibandingkan tahun sebelumnya, dimana menurut interview dengan kepala sekolah SD IT dan SMP IT mengharapkan tingkat *turnover* disekolah hanya sebesar 1%. Hasil ini melebihi 1% dan menurut penelitian yang dilakukan Kamau et al. (2021) dimana jumlah yang masih diwajibkan untuk pergantian karyawan adalah sebanyak 5%, ketika lebih dari itu maka perlu mengatasi masalah *turnover intention*. Permasalahan dari kedua sekolah ini terkait banyaknya guru yang keluar di tahun ajaran 2021/2022 ini dikarenakan dari pengangkatan guru P3K. Dari program P3K ini yang sangat berdampak adalah di Yayasan XYZ karena banyak guru yang mengikuti program tersebut.

Menurut Räsänen et al. (2020), guru memiliki berbagai pertimbangan untuk melakukan perpindahan pekerjaan, dan peningkatan *turnover intention* ini bisa disebabkan karena adanya beban kerja yang berlebih atau terjadi masalah dalam interaksi sesama karyawan profesional antara guru lama dan guru baru. Ketika administrator tidak memberi dukungan untuk pengembangan karir mereka maka keinginan untuk keluar akan lebih tinggi ketika melihat ketidakadilan bagi mereka menurut Räsänen et al. (2020). *Favouritism* tidak jauh dari nepotisme di tempat kerja, biasanya perusahaan yang terdapat *Favouritisme* ini adalah perusahaan dengan basis keluarga.

Dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa efek dari *Favouritism* adalah tingginya keinginan untuk berpindah tempat pekerjaan dari perusahaan berbasis keluarga menurut Arasli et al. (2019). Hal ini dikarenakan pengaruh yang kuat dari *Favouritism* dapat mempengaruhi stress kerja, dan kepuasan kerja sehingga menimbulkan sikap sinisme menurut Abubakar et al. (2017). Menurut Kalemci Tuzun (2012), *Favouritism* ini terus berjalan di setiap perusahaan dikarenakan banyak karyawan yang tidak menganggapnya secara serius dan cenderung pasrah.

Faktor pendukung yang lain meningkatnya *turnover* di perusahaan adalah *workplace violence* atau kekerasan di tempat kerja. Menurut Yeh et al. (2020), guru merupakan pelaku pekerja jasa dimana karyawan di industry jasa sering menghadapi kekerasan dari orang tua murid, rekan kerja dan siswa. Mereka bisa merasakan kesakitan, kesedihan, permusuhan, dan kebencian bahkan dalam situasi kecil pelanggan kekerasan. *Workplace violence* memberikan efek negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan yang terkena dampak yang dapat meningkatkan keinginan

berpindah dan mempengaruhi kualitas hidup. Menurut Yeh et al. (2020), jika seorang guru mengalami *workplace violence* dalam bentuk apapun memiliki tekanan dan pergantian yang jauh lebih tinggi niat daripada karyawan yang tidak pernah mengalami *workplace violence*. Sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa adanya efek tidak langsung dari *workplace violence* melalui psikologis tuntutan dan dukungan sosial.

Dalam permasalahan faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* ini menurut Liu & Onwuegbuzie (2017), harus terdapat mediator sebagai jembatan pendukung. Mediator dalam hal ini adalah menggunakan *social support* atau biasa disebut dengan dukungan sosial. Dalam penelitian sebelumnya bahwa dukungan social memiliki pengaruh negative karyawan untuk keinginan berpindah kerja. Liu & Onwuegbuzie (2017) merangkum dukungan sosial adalah proses berinteraksi dengan orang lain untuk memperoleh informasi, emosi, harga diri, rasa memiliki, identitas dan keamanan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menekan laju keinginan karyawan untuk berpindah tempat pekerjaan. Sehingga permasalahan yang muncul yang menyebabkan karyawan berkeinginan untuk berpindah pekerjaan dari permasalahan *workplace Favouritism*, *workplace violence* dapat di turunkan karena adanya *social support*. Dengan adanya dukungan sosial ini dapat menurunkan keinginan guru untuk berpindah tempat pekerjaan karena faktor *favoritism* dan kekerasan ditempat kerja. Ketika keinginan berpindah tempat pekerjaan menurun maka sekolah dapat mempertahankan serta meningkatkan performa akademis siswa, akuntabilitas sekolah dan mengurangi beban finansial karena tidak ada guru yang sering masuk dan keluar dari pekerjaannya.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2019) yang memfokuskan terhadap analisis pengaruh *workplace Favouritism*, *workplace violence* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *social support* pada guru sekolah. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur. Penelitian ini dilakukan dibulan Oktober-November 2022 dengan cara menyebarkan quisioner ke 45 guru di sekolah daerah Balaraja. Kuisisioner akan disebarkan secara daring melalui *google form*. Data akan dianalisis dengan menggunakan *SmartPLS*. Teknik pengambilan

sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Workplace Favouritism*, dan *Workplace violence* terhadap *Social Support* dan *Turnover Intention*. Dalam penelitian ini, data diperoleh dengan penyebaran kuesioner terhadap 45 responden yang merupakan guru sebuah sekolah islam terpadu untuk mendapatkan data penelitian terkait *Workplace Favouritism*, *Workplace Violence*, *Social Support*, dan *Turnover Intention*.

Uji yang pertama adalah dengan menguji *statistic inferensial* dengan menghitung *outer* model dan *inner* model. *Outer* model dapat menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Dalam *outer* model dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan uji validitas konvergen dan diskriminan, indikator dikatakan memenuhi *convergent validity* jika nilai *Outer Loading* di atas 0.7 namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, dan ditunjukkan oleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang diatas 0.50. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* di atas 0.70 (Imam Ghozali, 2014).

Model *inner* model merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten, disebut juga dengan *inner relation*. Pada pengujian ini merupakan uji jenis dan besaran pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Dalam penelitian ini, untuk uji inner model akan dilakukan dengan mencari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), *R-Square*, dan *Path Coefficient*.

Table 3 Hasil dari Pengujian Validitas Konvergen dengan *Outer Loading Value*

Variabel	Kode Item	<i>Outer Loading Value</i>	Keterangan
<i>X1 Workplace Favouritism</i>	X1.1	0.885	Valid
	X1.10	0.811	Valid
	X1.11	0.866	Valid
	X1.12	0.871	Valid
	X1.13	0.805	Valid
	X1.18	0.853	Valid
	X1.19	0.875	Valid

	X1.3	0.831	Valid
	X1.8	0.843	Valid
	X2.1	0.934	Valid
	X2.10	0.953	Valid
	X2.11	0.952	Valid
	X2.12	0.951	Valid
	X2.2	0.954	Valid
<i>X2 Workplace Violence</i>	X2.3	0.894	Valid
	X2.4	0.939	Valid
	X2.5	0.941	Valid
	X2.6	0.915	Valid
	X2.7	0.948	Valid
	X2.8	0.935	Valid
	X2.9	0.941	Valid
	Z.1	0.909	Valid
	Z.10	0.942	Valid
	Z.2	0.930	Valid
	Z.3	0.931	Valid
<i>Z Social Support</i>	Z.4	0.921	Valid
	Z.5	0.943	Valid
	Z.6	0.962	Valid
	Z.7	0.890	Valid
	Z.8	0.909	Valid
	Z.9	0.942	Valid
	Y.1	0.903	Valid
	Y.2	0.901	Valid
<i>Y Turnover Intention</i>	Y.3	0.908	Valid
	Y.4	0.848	Valid
	Y.6	0.931	Valid

Dari tabel 3, dapat dilihat bahwa seluruh nilai *Outer Loading* dari masing-masing indikator di dalam variabel bernilai di atas 0.7. Hal ini membuktikan bahwa seluruh indikator variabel *Workplace Favouritism* (X₁), *Workplace violence* (X₂), *Social Support* (Z), dan *Turnover intention* (Y) yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

Pengujian validitas tahap kedua yaitu pengujian *discriminant validity*. Pengujian ini didasarkan dari nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE).

Table 4. AVE (*Average Variance Extraction*) Model Penelitian

Variabel	AVE Value
X1 <i>Workplace Favouritism</i>	0.721
X2 <i>Workplace Violence</i>	0.880
Z <i>Social Support</i>	0.864
Y <i>Turnover Intention</i>	0.807

Sumber: Hasil analisa menggunakan *Smart PLS 3.3.2*

Dengan demikian, uji *Discriminant Validity* telah terpenuhi begitupun dengan uji *Convergent Validity* sehingga dapat disimpulkan bahwa **model penelitian telah Valid**. Selanjutnya dilakukan pengujian discriminant validitas dengan menggunakan cross loading. Berikut hasil *discriminant validity* dari nilai *cross loading* antara indikator dengan konstruknya masing-masing:

Tabel 5. Nilai *Cross Loading* dari Setiap Variabel dan Konstruk Model Penelitian

Variabe I	Workplace Favouritism	Social Support	Turnover Intention	Workplace Violence
X1.1	0.885	0.809	0.840	0.807
X1.10	0.811	0.695	0.700	0.653
X1.11	0.866	0.747	0.784	0.733
X1.12	0.871	0.766	0.793	0.764
X1.13	0.805	0.747	0.735	0.771
X1.18	0.853	0.788	0.807	0.789
X1.19	0.875	0.866	0.841	0.772
X1.3	0.831	0.763	0.758	0.705
X1.8	0.843	0.722	0.775	0.681
X2.1	0.849	0.904	0.905	0.934
X2.10	0.816	0.861	0.861	0.953
X2.11	0.833	0.854	0.853	0.952
X2.12	0.826	0.880	0.861	0.951
X2.2	0.854	0.893	0.894	0.954
X2.3	0.814	0.837	0.851	0.894
X2.4	0.805	0.853	0.871	0.939
X2.5	0.812	0.883	0.880	0.941
X2.6	0.744	0.845	0.835	0.915
X2.7	0.843	0.908	0.924	0.948
X2.8	0.809	0.863	0.865	0.935
X2.9	0.840	0.862	0.859	0.941
Y.1	0.836	0.857	0.903	0.860
Y.2	0.917	0.871	0.901	0.894
Y.3	0.816	0.904	0.908	0.835
Y.4	0.722	0.785	0.848	0.770
Y.6	0.839	0.853	0.931	0.810
Z.1	0.819	0.909	0.896	0.862
Z.10	0.858	0.942	0.862	0.839
Z.2	0.843	0.930	0.935	0.912
Z.3	0.854	0.931	0.875	0.827
Z.4	0.787	0.921	0.823	0.852
Z.5	0.884	0.943	0.889	0.849
Z.6	0.865	0.962	0.889	0.875
Z.7	0.781	0.890	0.894	0.884
Z.8	0.810	0.909	0.867	0.855
Z.9	0.905	0.955	0.908	0.867

Sumber: Hasil analisa menggunakan *SmartPLS 3.3.2*

Uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *composite reliability* dan *cronbach's alpha* untuk setiap blok indikator. Berikut adalah hasil reliability dari penelitian ini:

Tabel 6. Nilai Composite Reliability dari Model Penelitian

Variabel	Composite Reliability	Syarat	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
<i>X1 Workplace Favouritism</i>	0.953	> 0,7	0.952	> 0,6	Reliabel
<i>X2 Workplace Violence</i>	0.988	> 0,7	0.988	> 0,6	Reliabel
<i>Z Social Support</i>	0.983	> 0,7	0.982	> 0,6	Reliabel
<i>Y Turnover Intention</i>	0.942	> 0,7	0.940	> 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil analisa menggunakan *SmartPLS 3.3.2*

Tabel di atas merupakan tabel nilai *composite reliability* dari model penelitian. Tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.7 dengan nilai terendah sebesar **0.942** dari variabel *Turnover intention* (Y), dan nilai tertinggi sebesar **0.988** dari variabel *Workplace violence* (X₂). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **model penelitian telah memenuhi nilai dari *composite reliability***.

Selanjutnya melakukan penelitian inner model, uji inner model yang pertama adalah uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF yang didapatkan setelah data diuji coba dengan *SmartPLS*, berikut hasilnya:

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Jalur	<i>Social Support</i> (Z)	<i>Turnover intention</i> (Y)
<i>Favouritism</i> (X1)	4,265	5,816
<i>Workplace violence</i> (X2)	4,265	7,595
<i>Social Support</i> (Z)		9.860
<i>Turnover intention</i> (Y)		

Nilai VIF yang didapatkan berkisar antara 1-10 hal ini menurut Rhamadyanti (2019) mengatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Uji inner model yang kedua adalah menghitung nilai R-Square, berikut table nilai R-Square :

Tabel 8. Nilai R Square (R²) dari Model Penelitian

Konstruk	R Square	R Square Adjusted
<i>Y Turnover Intention</i>	0.935	0.930

<i>Z Social Support</i>	0.899	0.894
-------------------------	-------	-------

Sumber: Hasil analisa menggunakan *SmartPLS 3.3.2*

Dilihat pada tabel hubungan antar konstruk berdasarkan nilai *R-square Adjusted* dapat dijelaskan bahwa variabel *Social Support* (Z) adalah sebesar 0,899 hal ini menunjukkan bahwa 89,9% variabel *Social Support* (Z) dapat dipengaruhi oleh variabel *Workplace Favouritism* (X_1), dan *Workplace violence* (X_2), sedangkan sisanya 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti. Sedangkan nilai *R-square Adjusted* dapat dijelaskan bahwa variabel *Turnover intention* (Y) adalah sebesar 0,935 hal ini menunjukkan bahwa 93,5% variabel *Turnover intention* (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel *Workplace Favouritism* (X_1), *Workplace violence* (X_2), dan *Social Support* (Z), sedangkan sisanya 6,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

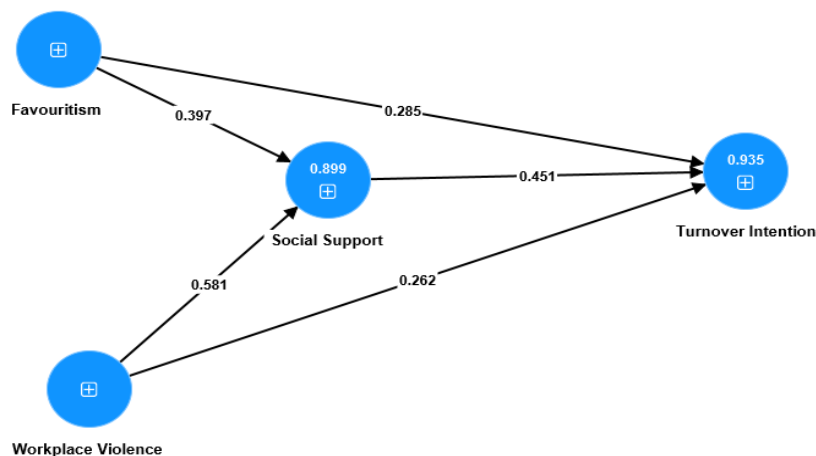
Setelah mengetahui parameter yang akan diuji selanjutnya adalah menguji hipotesis. Uji hipotesis akan menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis menggunakan koefisien jalur.

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan *path coefficient* yang dihitung menggunakan aplikasi *SmartPLS*. Berikut ini adalah besarnya *path coefficient* dari penelitian ini:

Tabel 9. Nilai *Coefficient* Model

Jalur	<i>Path coefficient s</i>
<i>Favouritism (X1) -> Social Support (z)</i>	0.397
<i>Favouritism (X1) -> Turnover intention (Y)</i>	0.285
<i>Social Support (z) -> Turnover intention (Y)</i>	0.451
<i>Workplace violence (X2) -> Social Support (z)</i>	0.581
<i>Workplace violence (X2) -> Turnover intention (Y)</i>	0.262

Hasil uji hipotesis diatas dapat menjawab hipotesis yang sudah diajukan dalam penelitian, berikut adalah model koefisien jalur :



Gambar 1. Model Koefisien Jalur

PEMBAHASAN

Workplace Favouritism memiliki pengaruh sebesar 0,285 terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan guru sekolah xyz dapat melakukan niat untuk berpindah kerja karena adanya *Favouritism* atau rasa pilih kasih ditempat kerja. Favoritisme di tempat kerja terjadi ketika atasan memperlakukan satu bawahannya lebih baik dari pada yang lain karena alasan yang tidak terkait dengan kinerja (Mangkunegara, 2017; Rombe & Dongoran, 2021). Secara umum, ada dua jenis favoritisme yang sering dilakukan oleh pimpinan atau kepala sekolah. Pemberian tunjangan dan hak istimewa kepada satu karyawan yang tidak didapatkan orang lain; dan/atau membiarkan pada saat proses perekrutan tertentu lolos dengan hal-hal yang orang lain tidak akan lolos. Hal ini memberikan dampak psikologi karyawan (Arasli et al., 2019). Profesionalisme dibutuhkan terkait hal ini (Gray, 2019). *Workplace Favouritism* tersebut yang akhirnya dapat menimbulkan terjadinya *Turnover intention* (Franco & Landini, 2022).

Pada hipotesis penelitian didapatkan nilai *coefficient* adalah **positif** yaitu sebesar **0,581** artinya variabel *Workplace violence* (X_2) berpengaruh positif atau meningkatkan terhadap variabel *Turnover intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa sekolah xyz dapat melakukan niat berpindah dan meninggalkan sekolah karena adanya kekerasan ditempat kerja. *Workplace violence* adalah situasi dimana guru mengalami ancaman, atau dilukai oleh perlakuan yang mengancam keselamatan, kesejahteraan, atau kesehatan ditempat kerja.

Hasil ini sesuai dengan hipotesis dari penelitian Yeh et al. (2020) bahwa pengaruh *workplace violence* terhadap *turnover intention* sangat signifikan. Kekerasan ditempat kerja yang dialami oleh guru adalah peristiwa yang sudah banyak terjadi, guru dapat menerima kekerasan tersebut dari rekan kerja, orang tua siswa dan murid (Jil M 2004, 204). Salah satu dampak dari permasalahan ini adalah dalam perekrutan guru dan mempertahankan guru terutama jika guru tersebut berkompoten (Jil M 2004, 204). Pendidik adalah target utama dalam menerima kekerasan secara non fisik (Coetzee & van Dyk, 2018).

Hasil uji hipotesis besar nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,431 artinya variabel *Social Support* (Z) berpengaruh positif atau meningkatkan terhadap variabel *Turnover intention* (Y). Namun hasil penelitian dalam jurnal rujukan (Yeh et al., 2020) dan hipotesis penelitian menunjukkan social support memiliki hubungan yang negatif terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu menurut penelitian sebelumnya semakin tinggi dukungan social yang didapatkan maka akan semakin menurunkan *turnover intention* pada guru (Yeh et al., 2020). Namun hasil penelitian pada penelitian ini adalah *social support* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* sehingga semakin tinggi *social support* yang didapatkan karyawan akan meningkatkan *turnover intention* pada guru sekolah xyz.

Hal ini menunjukkan terdapat desakan lain untuk melakukan *turnover intention* walaupun sudah di dukung oleh dukungan social dari rekan kerja namun ada hal seperti beban kerja, kesejahteraan sehingga menyebabkan guru pada sekolah xyz tetap melakukan turnover. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Räsänen et al. (2020), guru memiliki berbagai pertimbangan untuk melakukan perpindahan pekerjaan, dan peningkatan *turnover intention* ini bisa disebabkan karena adanya beban kerja yang berlebih atau terjadi masalah dalam interaksi sesama karyawan professional antara guru lama dan guru baru. Ketika administrator tidak memberi dukungan untuk pengembangan karir mereka maka keinginan untuk keluar akan lebih tinggi ketika melihat ketidakadilan bagi mereka menurut Räsänen et al. (2020).

Hasil penelitian ini dilihat dari nilai *coefficient* menunjukkan Nilai *coefficient* adalah positif yaitu sebesar 0,397 artinya variabel *Workplace Favouritism* (X₁) berpengaruh positif atau meningkatkan terhadap variabel *Social Support* (Z).

Semakin tinggi *Workplace Favouritism* semakin tinggi pula *social support* dikarenakan guru disekolah xyz kehilangan motivasi kerja sehingga menyebabkan stress terutama karyawan non penerima manfaat. Oleh karena itu dukungan social semakin tinggi diberikan oleh keluarga, teman dekat, orang tua dan orang tersayang. Non penerima manfaat dari *Favouritism* ini membutuhkan dukungan social agar mereka dapat terus esistensi terhadap perusahaan dan terus berkompetisi dengan sesama penerima manfaat. Karena terus esistensi di dunia pekerjaan karena adanya dukungan dari atasan membuat non penerima manfaat menunjukkan kemampuan dan percaya diri bahwa dapat bersaing dengan penerima manfaat.

Hal ini didukung oleh penelitian dari *Favouritism* dapat memberikan sinyal yang negatif terhadap karyawan dalam hal evaluasi kerja, promosi, dan kompensasi. Oleh karena itu menurut Kwon (2006) bahwa *Workplace Favouritism* adalah faktor utama stress, ketidaksesuaian, dan ketegangan di tempat kerja. Karyawan yang tidak merasa disukai merasakan ketidakadilan dan perbedaan, sehingga peran social support sangat dibutuhkan oleh karyawan yang mengalami efek dari *Favouritism* di tempat kerja (Mustafa, 2012).

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai *coefficient* adalah **positif** yaitu sebesar **0,581** artinya variabel *Workplace violence* (X_2) berpengaruh positif atau meningkatkan terhadap variabel *Social Support* (Z). Sedangkan pada hipotesis penelitian yang dilakukan (Yeh et al., 2020) dan hipotesis penelitian ini bahwa *workplace violence* berhubungan negatif dengan *social support* karena korban akan memiliki persepsi bahwa karyawan yang terkena kekerasan tidak didukung oleh rekan kerja dan menimbulkan *turnover intention*. Namun dalam penelitian ini *workplace violence* berhubungan positif dengan *social support* karena guru disekolah xyz semakin tinggi *violence* yang diterima maka semakin membutuhkan dukungan social dari orang terdekat. Hal ini dapat dilihat dari jawaban terbanyak adalah mereka menerima verbal abuse baik dari rekan kerja dan orang tua siswa sehingga mereka membutuhkan dukungan social dari orang tersayang, dan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa guru disekolah xyz memerlukan dukungan sosial karena telah mengalami kekerasan di tempat kerja.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nielsen & Einarsen (2018) menyatakan tentang dukungan sosial adalah faktor pelindung dalam hubungan antara

perundungan di tempat kerja dan tekanan mental. Sumber dukungan terhadap guru yang mengalami kekerasan ditempat kerja dapat berupa dukungan dari kolega, dukungan penyelia, dan non-kerja mendukung semua secara signifikan memoderasi hubungan antara kekerasan non fisik dan tekanan mental.

Penelitian yang dilakukan oleh (Naseer 2018 dalam Yeh et al., 2020) menunjukkan bahwa dukungan sosial mengurangi efek negatif dari *workplace violence* dukungan sosial bermanfaat bagi keselamatan psikologis, kesehatan, dan kemampuan kerja karyawan dan juga kondusif untuk mengatasi efek negatif dari *workplace violence*.

Hipotesis ini didukung oleh nilai *coefficient* adalah **positif** yaitu sebesar **0,182** artinya variabel *Social Support* (Z) memberikan pengaruh positif atau meningkatkan pengaruh dari variabel *Workplace Favouritism* (X_1) terhadap variabel *Turnover intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa faktor dari guru di sekolah xyz dapat mempunyai keinginan berpindah pekerjaan karena adanya faktor dari *Workplace Favouritism* namun dapat ditekan ketika guru tidak penerima manfaat ini mendapat dukungan social dari orang sekitar dan sesama non penerima manfaat. Hal ini dapat dilihat dari total effect mediasi pada nilai VAF dimana *Workplace Favouritism* terhadap *turnover intention* melalui *social support* mempunyai mediasi penuh, yang artinya *social support* dapat menekan keinginan guru disekolah xyz untuk melakukan *turnover* karena adanya *Favouritism*.

Hal ini didukung oleh pernyataan yang dibangun Arasli et al. (2019a) bahwa non-penerima manfaat lebih cenderung menunjukkan niat untuk berhenti karena sangat sulit bagi mereka untuk menjadi dipromosikan ketika dihadapkan dengan persaingan dari penerima manfaat di perusahaan keluarga, berkompromi standar praktik profesional (Neckebrouck et al., 2018). Oleh karena itu menyarankan agar memiliki teman dekat, kenalan atau keluarga anggota dalam perusahaan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan mengurangi niat mereka untuk pergi (Arasli et al., 2019).

Namun sebaliknya jika semua karyawan tidak mempunyai rasa untuk mendukung satu sama lain dalam lingkungan kerja *Favouritism* maka dapat menyebabkan *Favouritism* dapat menginfluence guru untuk melakukan *turnover intention* (Arasli et al., 2019). Hal ini didukung dengan didapatkannya nilai

coefficient adalah **positif** yaitu sebesar **0,262** artinya variabel *Social Support* (Z) memberikan pengaruh positif atau meningkatkan pengaruh dari variabel *Workplace violence* (X₂) terhadap variabel *Turnover intention* (Y). sehingga semakin tinggi *workplace violence* maka semakin tinggi pula *turnover intention* dan dapat ditekan melalui variable media social support. Hal ini dapat dilihat bahwa total effect dari variable mediasi *social support* terhadap *workplace violence* ini ada mediasi penuh untuk menekan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa guru disekolah xyz memiliki niat untuk meninggalkan sekolah karena adanya faktor *workplace violence* namun dapat ditekan ketika memiliki dukungan social.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial memediasi hubungan positif antara kekerasan ditempat kerja dan niat untuk berpindah. Dimana *violence* ditempat kerja akan memberikan efek kepada karyawan terutama guru terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan oleh karena itu kekerasan ditempat kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* (Wardani & Sugiharto, 2020). Dukungan sosial merupakan faktor pelindung dalam hubungan antara kekerasan ditempat kerja untuk memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Karena niat *turnover* biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya, stres kerja, kekerasan ditempat kerja, kepuasan kerja, kelelahan, dukungan sosial dan komitmen organisasi.

SIMPULAN

Workplace Favouritism berpengaruh positif terhadap *Turnover intention* di sekolah XYZ dengan nilai sebesar 0,285. Sehingga dapat disimpulkan sikap pilih kasih dalam bekerja semakin tinggi maka semakin tinggi *Turnover Intention*. *Workplace violence* berpengaruh positif terhadap *Turnover intention* dengan nilai sebesar 0,262. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kekerasan ditempat kerja maka semakin tinggi *Turnover Intention*. *Social Support* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Namun dalam penelitian ini *Social Support* berpengaruh positif dengan nilai sebesar 0,451. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Social Support* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. *Workplace Favouritism* berpengaruh positif terhadap *Social Support* dengan nilai sebesar 0,397. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Workplace Favouritism* berpengaruh terhadap *Social Support*. *Workplace violence* berpengaruh negatif terhadap *Social Support*. Namun

dalam penelitian ini *Workplace violence* berpengaruh positif terhadap *Social Support* dengan nilai sebesar 0,581. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Workplace violence* berpengaruh terhadap *Social Support*. *Workplace Favouritism* berpengaruh positif terhadap *Turnover intention* melalui *Social Support* dengan nilai sebesar 0,179. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Workplace Favouritism* berpengaruh terhadap *Turnover intention* melalui *Social Support*. *Workplace violence* berpengaruh positif terhadap *Turnover intention* melalui *Social Support* dengan nilai signifikansi sebesar 0,262. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Workplace violence* berpengaruh terhadap *Turnover intention* melalui *Social Support*.

DAFTAR RUJUKAN

- Abubakar, A. M., Namin, B. H., Harazneh, I., Arasli, H., & Tunç, T. (2017). Does gender moderates the relationship between favoritism/nepotism, supervisor incivility, cynicism and workplace withdrawal: A neural network and SEM approach. *Tourism Management Perspectives*, 23, 129–139. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2017.06.001>
- Arasli, H., Arici, H. E., & Çakmakoğlu Arici, N. (2019). Workplace *Favouritism*, psychological contract violation and *turnover intention*: Moderating roles of authentic leadership and job insecurity climate. *German Journal of Human Resource Management*, 33(3). <https://doi.org/10.1177/2397002219839896>
- Coetzee, M., & van Dyk, J. (2018). Workplace Bullying and *Turnover Intention*: Exploring Work Engagement as a Potential Mediator. *Psychological Reports*, 121(2), 375–392. <https://doi.org/10.1177/0033294117725073>
- Franco, C., & Landini, F. (2022). Organizational drivers of innovation: The role of workforce agility. *Research Policy*, 51(2). <https://doi.org/10.1016/j.respol.2021.104423>
- Gray, A. (2019). The Bias of ‘ Professionalism ’ Standards. In *Standford Social Innovation Review*.
- Kamau, O., Muathe, S. M. A., & Wainaina, L. (2021). Teachers’ *Turnover Intentions*: Role of Hrm Practices in Public Secondary Schools in Kenya. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1980262>
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2017). Chinese teachers’ work stress and their *turnover intention*. *International Journal of Educational Research*, 53, 160–170. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2012.03.006>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya., 1(2).
- Neckebrouck, J., Schulze, W., & Zellweger, T. (2018). Are family firms good employers? *Academy of Management Journal*, 61(2), 553–585. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0765>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the

- literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71–83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- Räsänen, K., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T., & Väisänen, P. (2020). Why leave the teaching profession? A longitudinal approach to the prevalence and persistence of teacher *turnover intentions*. *Social Psychology of Education*, 23(4), 837–859. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09567-x>
- Rombe, M., & Dongoran, J. (2021). Tingkat Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Selama Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3). <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.38536>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif dan R and D*. In Bandung: Alfabeta (Issue April).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (1st ed.). Penerbit Alfabeta.
- Sukmawati, E., Heri Fitriadi, Mk., Yudha Pradana, M., Dumiyati, Mp., Arifin, Mp., Sahib Saleh, Mp. M., Hastin Trustisari, Mp., Pradika Adi Wijayanto, Ms., Khasanah, Mp., & Kasmanto Rinaldi, Mp. (2022). *DIGITALISASI SEBAGAI PENGEMBANGAN MODEL PEMBELAJARAN* Penerbit Cendikia Mulia Mandiri. <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=hx5-EAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA4&dq=digitalisasi+sebagai+pengembangan&ots=HtDcAGKqPo&sig=NqtiKteNNRJR-rSisymDmebp2-4>
- Wardani, I. A., & Sugiharto, D. Y. P. (2020). Hubungan Adversity quotient dan Dukungan Sosial dengan Optimisme Akademik pada Siswa SMP Negeri 1 Wanadadi. *Konseling Edukasi: Journal of Guidance and Counseling*, 4(2), 160–178. <https://doi.org/10.21043/konseling.v4i2.7975>
- Yeh, T. F., Chang, Y. C., Feng, W. H., sclerosis, M., & Yang, C. C. (2020). Effect of *Workplace violence on Turnover Intention: The Mediating Roles of Job Control, Psychological Demands, and Social Support*. *Inquiry (United States)*, 57. <https://doi.org/10.1177/0046958020969313>