

Pengaruh Ketidakpuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Guru Honorer Yang Melakukan Moonlighting

Amelia Togatorop^{1*}, Prima Aulia²

^{1,2} Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang

E-mail: ameliatogatorop978@gmail.com

ABSTRAK

Rendahnya upah yang diterima, kesejahteraan yang rendah, dan belum ada kepastian status pekerjaan merupakan permasalahan yang dihadapi oleh guru honorer hal ini membuat adanya pikiran untuk keluar dari pekerjaan. Rendahnya upah yang diterima juga membuat guru honorer memiliki pekerjaan sampingan untuk membantu memenuhi kebutuhannya. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap *turnover intention* pada guru honorer yang melakukan *moonlighting*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menyebarkan angket kepada guru honorer. Penelitian ini menggunakan skala ketidakpuasan kerja dan skala *turnover intention*, dimana dua alat ukur ini telah memenuhi syarat reliabilitas dan validitas. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji hipotesis, serta uji koefisien determinasi. Subjek pada penelitian ini merupakan guru honorer yang melakukan *moonlighting* dengan masa kerja minimal 1 tahun berjumlah 100 orang. Hasil penelitian menunjukkan ketidakpuasan kerja berpengaruh positif terhadap terjadinya *turnover intention* pada guru honorer dan ketidakpuasan kerja menyumbang 38,1% terhadap terjadinya *turnover intention*.

Kata kunci: Ketidakpuasan Kerja, *Turnover Intention*, *Moonlighting*

ABSTRACT

Low wages received, low welfare, and the uncertainty of job status are problems faced by honorary teachers, this makes them think about leaving their jobs. Low wages received also make honorary teachers have side jobs to help meet their needs. This study was conducted to determine whether there is an effect of job dissatisfaction on turnover intention in honorary teachers who do side jobs. The method used in this study is a quantitative method by distributing questionnaires to honorary teachers. This study uses a job dissatisfaction scale and a turnover intention scale, where these two measuring instruments have met the requirements of reliability and validity. The data obtained were then analyzed using normality tests, linearity tests, hypothesis tests, and coefficient of determination tests. The subjects in this study were honorary teachers who did part-time jobs with a minimum work period of 1 year totaling 100 people. The results showed that job dissatisfaction had a positive effect on turnover intention in honorary teachers and job dissatisfaction contributed 38.1% to turnover intention.

Keywords: *Job Dissatisfaction, Turnover Intention, Moonlighting*

PENDAHULUAN

Pada dunia pendidikan khususnya di sekolah, ada tiga golongan guru, yaitu guru berstatus PNS, guru PPPK, serta guru honorer. Terdapat perbedaan tupoksi antara guru tetap (PNS) dan guru honorer, dimana seorang guru tetap memiliki jam mengajar yang telah diatur pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 39 tahun 2009 terkait beban kerja guru serta menjalankan tugas tambahan guru. Sedangkan guru honorer jam mengajarnya berdasarkan surat perjanjian dan tidak perlu menjalankan tugas tambahan, mereka bekerja berdasarkan SK yang diberikan instansi tempat mengajar kepada guru honorer (Pernanda, 2021).

Guru tetap (PNS) dan guru honorer juga memiliki perbedaan dari segi pendapatan, gaji guru PNS sendiri telah diatur dalam peraturan pemerintah nomor 15 tahun 2019 tentang penyesuaian gaji pokok pegawai negeri sipil disertai dengan tunjangan serta jaminan masa tua. Sedangkan gaji yang diterima guru honorer termasuk rendah karena hanya dianggarkan 15% dari alokasi dana BOS sekolah, guru honorer banyak di gaji antara Rp150.000- Rp600.000 dan tidak mendapatkan tunjangan selayaknya guru PNS (Aisyah, 2016).

Pangestuti (2021) menyebutkan bahwa guru honorer memiliki masalah seperti status kepegawian belum jelas, tunjangan kesejahteraan rendah, dan kualitas rendah. Status Guru honorer belum jelas karena tidak mempunyai surat keputusan (SK) mengajar. Hal ini berarti guru honorer tidak dapat menikmati fasilitas sebagaimana yang dinikmati guru PNS, seperti jaminan kesehatan, tunjangan, dan jaminan pensiun. Upah yang rendah dan identitas kepegawian yang tidak jelas menyebabkan guru honorer banyak menghadapi permasalahan kesejahteraan dalam kehidupannya. Dari sisi kualitas guru, dalam penerimaan guru honorer, yang diterima hanya yang mereka yang mencari pekerjaan saja, tanpa melalui prosedur dan kualifikasi yang jelas untuk jabatan tersebut. Hal ini berdampak pada permasalahan kualitas guru yang diterima dan tidak memberikan wadah yang cukup bagi guru untuk mengembangkan potensi dan kualitas dirinya. Permasalahan-permasalahan yang dialami oleh guru honorer tersebut dapat menimbulkan *turnover intention* pada guru.

Turnover intention mengacu pada kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela atau berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain berdasarkan keinginannya sendiri (Mobley, 1978). *Turnover intention* merupakan suatu bentuk atau keinginan individu untuk keluar dari dunia kerja, dimana individu tersebut mempunyai kekuatan untuk memutuskan apakah akan tetap bekerja atau mengundurkan diri dari tempat kerja (Sidharta, 2011).

Pada organisasi *turnover intention* dapat dipengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja yang rendah akan mendorong terjadinya *turnover intention* pada guru honorer. Masita (2020) menyebutkan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi niat untuk keluar karyawan antara lain ketidakpuasan terhadap beban kerja, ketidakpuasan terhadap kesempatan pengembangan karir, dan factor pribadi seperti usia, status pernikahan dan keluarga. Penelitian Susilo (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga perusahaan perlu melakukan peningkatan kepuasan kerja karyawan agar dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan dalam organisasi. Sama dengan penelitian

Ketidakpuasan kerja secara sederhana dapat diartikan sebagai adanya ketidaksesuaian antara hasil yang dijanjikan dengan hasil yang diterima, sehingga muncul rasa ketidakadilan pada individu yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja merupakan kondisi individu yang tidak puas dengan pekerjaannya yang muncul akibat factor pemeliharaan (*hygiene*) yaitu gaji, kebijakan perusahaan, keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan kondisi kerja pada organisasi (Herzberg, 1959).

Guru honorer dengan kepuasan kerja yang baik menandakan organisasi mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik, sehingga mereka mampu menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya. Namun sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan memberikan dampak negative pada organisasi. Rosa (dalam Ningrum, 2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja yang rendah merupakan salah satu hal paling meyakinkan dari rusaknya kondisi organisasi, yang dapat ditandai dengan rendahnya prestasi karyawan, masalah indisipliner, pelambanan kerja, niat pegawai ingin berpindah kerja (*turnover intention*) dan pergantian karyawan.

Turnover intention akibat ketidakpuasan kerja yang rendah ini juga terjadi pada seorang guru honorer yang mengajar di sekolah dasar di Kabupaten Tapanuli Utara, Sumatera Utara. Guru tersebut telah bekerja selama 1,5 tahun, posisi pekerjaan sebagai guru agama, berusia 24 tahun, dengan pendidikan terakhir strata 1. Hasil pengambilan data awal menunjukkan bahwa gaji yang diterima perbulannya hanya Rp 300.000,00 dan tidak ada bentuk tunjangan atau kompensasi lain yang diterima guru tersebut dari sekolah. Gaji yang didapat juga tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari guru tersebut dan tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan sebagai guru agama. Guru tersebut mendapat jaminan dari sekolah terkait status kerja yaitu pengangkatan menjadi guru tetap, namun tidak ada kepastian kapan akan diangkat dan tidak ada bentuk pelatihan yang diikuti untuk pengembangan karir guru tersebut. Selain itu guru honorer tersebut melakukan pekerjaan sampingan sebagai petani untuk membantu memenuhi kebutuhan hidupnya. Sejauh ini guru tersebut masih melakukan pencarian informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain. Data awal diatas menggambarkan adanya rasa kepuasan kerja yang rendah pada guru honorer, dimana gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerjanya dan tidak ada kepastian terhadap karirnya.

Ketidakpuasan kerja membuat banyak diantara guru honorer yang akhirnya melakukan pekerjaan sampingan (*moonlighting*). Pekerjaan sampingan (*moonlighting*) merupakan pekerjaan yang dilakukan individu karena alasan keuangan, sebagai mekanisme perlindungan diri terhadap

ketidakpastian masa depan, sebagai cara untuk memanfaatkan peluang yang tersedia, untuk membangun jaringan, untuk meningkatkan kapasitas intelektual, dan untuk meningkatkan peringkat akademis di tingkat nasional (Kisumano, 2017).

Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan kondisi *Turnover intention* pada guru honorer yang melakukan dua pekerjaan sekaligus (*moonlighting*). *Turnover intention* terjadi pada guru honorer karena kepuasan kerja rendah, dimulai dari upah tidak sesuai dengan beban kerja, tidak adanya kejelasan karir di masa depan, dan akses yang sulit dalam pengembangan karir. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian terkait fenomena ketidakpuasan kerja terhadap *turnover intention* pada guru honorer dengan *moonlighting*.

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan baru melalui prosedur statistik atau metode lain yang melibatkan kauntifikasi atau pengukuran (Jaya, 2020). Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner *offline* berbentuk angket yang kemudian dibagikan kepada subjek penelitian. Populasi dalam studi ini terdiri dari guru dengan status kepegawaian tidak tetap atau guru honorer. Sampel diambil dengan teknik *non-random sampling*, yakni *purposive sampling*, mencakup guru honorer yang memiliki *moonlighting* (pekerjaan sampingan) di Kabupaten Humbang Hasundutan dan Kabupaten Tapanuli Utara, Provinsi Sumatera. Jumlah total partisipan 100 guru honorer yang melakukan *moonlighting* dengan masa kerja minimal 1 tahun.

Variabel bebas (independen) pada penelitian ini yaitu ketidakpuasan kerja, skala ketidakpuasan kerja dikembangkan dari teori Herzberg (1959) dan telah dilakukan uji coba terlebih dahulu. Skala ini terdiri dari 21 item, dimana 14 *favorable* dan 7 *unfavorable*. Variable dependen penelitian ini yaitu *turnover intention*, skala *turnover intention* dikembangkan dari teori Mobley (1978) dan telah diuji coba terlebih dahulu sebelum digunakan untuk pengambilan data. Skala ini terdiri 15 item, dimana 10 *favorable* dan 5 *unfavorable*. Penelitian ini menggunakan skala likert yang menggunakan 5 pilihan yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Data yang terkumpul kemudian dianalisis melalui uji normalitas, uji linearitas, uji hipotesis, serta uji koefisien determinasi. menggunakan *IBM SPSS Statistic 20 For Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini terdiri dari 100 subjek, dimana terdapat 34 laki-laki dan 66 perempuan yang bekerja sebagai guru honorer dengan masa kerja minimal 1 tahun. Data yang telah terkumpul kemudian uji normalitas, uji linearitas, serta uji hipotesis.

Uji normalitas merupakan berfungsi menguji variabel pada sebuah model regresi apakah terdistribusi normal atau tidak. Teknik pengujian normalitas yang digunakan yaitu *Kolmogorov-smirnov*.

Tabel 1 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	<i>Unstandardized Residual</i>	
	N	100
Ketidakpuasan Kerja & <i>Turnover Intention</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	.647
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.797

Dalam pengujian *Kolmogorov-Smirnov*, data penelitian dianggap signifikan apabila (Sig) > 0,05, artinya data terdistribusi secara normal. Mengacu pada tabel 1 di atas, signifikansi variable sebesar 0,797, lebih besar daripada 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi normal dan normalitas data sudah terpenuhi.

Uji linearitas merupakan uji untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear pada model yang dibuat dengan asumsi variabel independen (ketidakpuasan kerja) mempengaruhi variabel dependen (*turnover intention*). Apabila nilai signifikansi (*Deviaton from linearity*) > 0,05 maka linear atau terdapat hubungan antar variable.

Tabel 2 Uji Linearitas

ANOVA Table			
Y * X	Between Groups		Sig.
		(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.121

Pada tabel 2 diketahui nilai signifikansi dari data penelitian adalah 0,121 artinya lebih besar dari 0,05 ini menggambarkan terdapat hubungan variabel ketidakpuasan kerja dengan *Turnover intention* pada guru honorer yang melakukan *moonlighting*.

Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah sampel yang digunakan mengindikasikan bahwa hipotesis tersebut adalah pernyataan yang dapat diterima, atau jika hipotesis tersebut tidak sesuai dan harus di tolak. Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap *turnover intention* pada guru honorer yang melakukan *moonlighting*.

Tabel 3 Uji Hipotesis
Correlations

		Ketidakpuasan kerja	Turnover Intention
Ketidakpuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.617**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Turnover Intention	Pearson Correlation	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi sederhana, dimana apabila nilai Signifikansi (Sig) < 0,05 berarti variabel X memiliki hubungan dengan variabel Y, begitu juga sebaliknya apabila nilai Sig > ,05 artinya variabel X tidak memiliki hubungan dengan variabel Y. Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh nilai signifikansi data yaitu 0.000, kecil dari 0,05 artinya ketidakpuasan kerja memiliki hubungan dengan *turnover intention* pada guru honorer yang melakukan *moonlighting*. Sehingga dapat diketahui bahwasanya hipotesis (Ha) diterima sedangkan hipotesisi (H₀) ditolak.

Pada penelitian juga dilakukan uji koefisien determinasi (R²) untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variance variabel dependen.

Tabel 4 Uji Koefisien
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.617 ^a	.381	.375
a. Predictors: (Constant), Ketidakpuasan Kerja			
b. Dependent Variable: Turnover Intention			

Nilai koefisien determinasi (R²), mencapai 0,381 atau 38,1%. Dapat diartikan variable ketidakpuasan kerja (X) menyumbang pengaruh sebesar 38,1% terhadap terjadinya *turnover intention*, sementara 61,9% lainnya di pengaruhi oleh factor-factor lain. Pengujian keofisien determinasi ini menandakan bahwa terdapat variable lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada guru honorer.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana ketidakpuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* di kalangan guru honorer yang melakukan *moonlighting*. Dari analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa ketidakpuasan kerja (X) memengaruhi perilaku *turnover intention* (Y). Ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (Ha) dalam studi ini diterima, yang menandakan adanya pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap *turnover intention* pada guru honorer yang melakukan *moonlighting*. Ketidakpuasan kerja memiliki dampak positif pada *turnover intention*, yang berarti

jika ketidakpuasan kerja meningkat di kalangan guru honorer, maka *turnover intention* juga akan meningkat.

Pada penelitian ini didapat data bahwa ketidakpuasan kerja menyumbang sebesar 0,381 atau 38,1% terhadap terjadinya *turnover intention* pada guru honorer yang melakukan *moonlighting*. Berarti terdapat pengaruh antara ketidakpuasan kerja terhadap *turnover intention*, sedangkan 61,9% sisanya di pengaruhi factor-factor lain diluar variabel penelitian ini. Variabel lain tersebut dapat menjadi variabel independen untuk penelitian selanjutnya yang membahas mengenai *turnover intention*.

Hasil ini sejalan dengan studi Pratiwi & Riyono (2017) dimana didapat hasil bahwasannya ketidakpuasan kerja memiliki peran positif pada intensi *turnover*, dan diketahui bahwa ketidakpuasan kerja berpengaruh pada intensi *turnover intention* sebesar 18,4 %.

Ketidakpuasan kerja merupakan kondisi individu yang tidak puas dengan pekerjaannya yang muncul akibat factor pemeliharaan (*hygiene*) yaitu gaji, kebijakan perusahaan, keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan kondisi kerja pada organisasi (Herzberg, 1959). Pada penelitian ini kondisi ketidakpuasan kerja yang dialami oleh guru honorer ditandai dengan guru yang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan, mencari alternative pekerjaan lain, dan memiliki pikiran untuk keluar.

Kondisi ketidakpuasan kerja berdasarkan aspek gaji sama dengan penelitian Imananda & Hendirani (2020) yang mana dijelaskan hal berkaitan dengan hak, gaji, dan tunjangan apabila tidak dipenuhi dengan baik dapat menyebabkan turunnya motivasi kerja serta ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, apabila gaji tidak sesuai terhadap beban kerja berpeluang besar menimbulkan rasa tidak puas dan mempengaruhi kinerja guru.

Hasil ini sejalan dengan studi Ingsih (2022) mengenai ketidakpuasan kerja dan *turnover intention* apabila gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan maka karyawan akan berpotensi meninggalkan pekerjaannya akibat tidak adanya keseimbangan dalam pekerjaan dan gaji yang tidak sepadan dengan pekerjaan. Meninggalkan perusahaan diawali dengan rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan meningkat, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya seringkali mempertimbangkan untuk keluar, mencari peluang alternative pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan memperoleh peluang alternative pekerjaan, dan ingin keluar untuk mencari pekerjaan yang lebih memuaskan.

Ketidakpuasan kerja pada guru kemudian akan mendorong terjadinya *kondisi turnover intention* pada guru. Mobley (1986) mengemukakan bahwa *turnover intention* mengacu pada niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya atau berpindah ke tempat kerja lain berdasarkan keinginannya. *Turnover intention* ditandai dengan adanya pikiran untuk keluar, mencari alternatif pekerjaan lain, serta adanya niat untuk keluar. Kondisi *turnover intention* ini disebabkan oleh adanya ketidakpuasan kerja.

Hasil studi ini sejalan dengan studi Masita (2020) mengenai factor-faktor yang mempengaruhi niat untuk berpindah kerja, yang menunjukkan bahwa tingginya tingkat *turnover* di antara guru di Yayasan Cendekia Bunayya yang masih aktif mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain, serta melakukan *turnover* ketika ada kesempatan kerja yang lebih baik di luar. Data juga menunjukkan adanya niat *turnover* di kalangan guru di yayasan selama lima tahun terakhir.

Permasalahan yang dihadapi oleh guru honorer tidak mengurangi loyalitas mereka sebagai pendidik, karena menjadi seorang guru merupakan pekerjaan terbaik untuk mereka saat ini, hal ini didukung oleh kondisi kerja dan hubungan antar pribadi yang baik, yaitu sarana prasarana sekolah tersedia untuk mendukung kinerja mereka, dan secara emosional para guru mendapat dukungan yang positif baik dari rekan kerja atau pun dari kepala sekolah.

Kondisi ketidakpuasan kerja yang mengakibatkan *turnover intention* pada guru kemudian didukung peraturan baru dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2023 mengenai ASN dalam pasal 66 terkait penataan pegawai non-ASN, harus selesai hingga Desember 2024. Sejak undang-undang ini berlaku, instansi pemerintah tidak diperbolehkan untuk mengangkat pegawai non-ASN, kecuali ASN. Ini menjadi solusi bagi pegawai honorer yang telah terdata di database BKN atau di Data Pokok Pendidikan (DAPODIK) karena akan diprioritaskan pada seleksi PPPK.

Perubahan peraturan ini juga menimbulkan masalah pada guru ataupun pegawai honorer, tenaga honorer yang tidak tercatat di database BKN atau memiliki pengalaman kerja di bawah dua

tahun kemungkinan akan mengalami pemutusan kontrak kerja guru honorer yang tidak terdaftar di dapodik akan kesulitan dalam mengikuti seleksi PPPK dan memiliki kemungkinan akan dirumahkan. Sedangkan jika dilihat berdasarkan tabel 4.1 sebanyak 31% guru honorer memiliki masa kerja 1-2 tahun artinya masih banyak guru honorer yang masih proses pendaftaran ke DAPODIK atau bahkan belum terdaftar. Selain itu belum ada pembukaan seleksi penerimaan PPPK tahun 2025, kondisi ini dapat menyulitkan para guru honorer karena mereka berpotensi kehilangan pekerjaan mereka sebagai guru.

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan, yaitu karena pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif sehingga hasil penelitian ini hanya dapat dijelaskan kedalam bentuk angka atau skor dan presentasi, sehingga hasil penelitian ini kurang mendalam membahas mengenai bagaimana ketidakpuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* pada guru honorer yang melakukan *moonlighting*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Analisis data dari penelitian ini menjelaskan ketidakpuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* pada guru honorer yang melakukan *moonlighting*, artinya ketidakpuasan kerja menyumbang terjadinya *turnover intention* pada guru honorer. Selain itu, nilai koefisien *pearson correlation* berada dalam kategori hubungan kuat dan signifikan. Selain itu terdapat hubungan yang kuat antara ketidakpuasan kerja dengan *turnover intention*.

Saran penelitian, yaitu untuk pemerintah dan pihak sekolah agar mampu merumuskan kebijakan yang lebih baik terkait kesejahteraan guru honorer, termasuk peningkatan gaji dan pengembangan karir, guna mengurangi tingkat ketidakpuasan kerja *turnover intention* dan perilaku *moonlighting* pada guru honorer.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, A., & Chisol, R. (2020). Rasa syukur kaitannya dengan kesejahteraan psikologis pada guru honorer sekolah dasar. *Proyeksi*, 13(2), 109-122.
- Eroylu, Ş. G., Çoban, H., & İrmiş, A. (2014). A reasearch on job dissatisfaction of the university staff. *European Journal of Research on Education*.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Ingsih, K., Kadarningsih, A., & Rijati, N. (2022). Job stress, compensation, job dissatisfaction and turnover intention. In *2nd International Conference on Industry 4.0 and Artificial Intelligence (ICIAI 2021)* (pp. 68-72). Atlantis Press.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori, penerapan, dan riset nyata*. Bantul: Anak Hebat Indonesia.
- Kisumano, G. M., & Wa-Mbaleka, S. (2017). Moonlighting as a growing phenomenon: A case study of a Congolese Christian University.
- Masita, I. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2)
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied psychology*, 63(4), 408
- Ningrum. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pad PT. Supra Matra Abadi AEK Nabara Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal ECOBISMA* Vol.7 No.1 Tahun 2020, P-ISSN : 2477 – 6092 , E-ISSN : 2620 – 3391.
- Pangestuti, T. T. A., Wulandari, R., miftahul Jannah, E., & Setiawan, F. (2021). Permasalahan guru honorer terkait kebijakan penghentian rekrutmen guru PNS menjadi PPPK. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(4), 1133-1138.

- Pernanda, Y. A. (2021). Perbedaan Kinerja Guru Honorer Dengan Pegawai Negeri Sipil. *JOURNAL SCIENTIFIC OF MANDALIKA (JSM)* e-ISSN 2745-5955/ p-ISSN 2809-0543, 2(1), 37-44.
- Pratiwi, V. R., & Riyono, B. (2017). Peran ketidakpuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan dengan stabilitas anchor sebagai moderator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 3(1), 45-58.