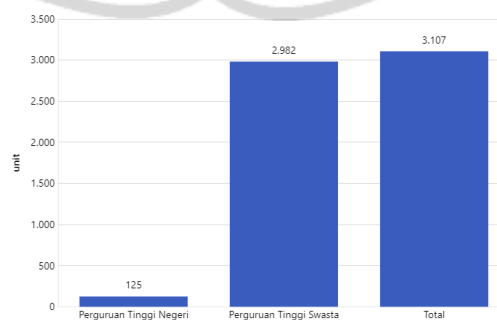


BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perguruan tinggi merupakan organisasi yang berfokus di bidang pendidikan tentunya tidak lepas dengan peranan sumber daya manusia yang dimiliki, salah satunya yaitu tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan memegang peran penting dalam proses pendidikan, terutama dalam hal pengawasan administrasi pembelajaran bagi peserta didik dan tenaga pendidik di perguruan tinggi. Dalam sistem pendidikan nasional, peran tenaga kependidikan dipandang sangat penting dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi, khususnya dalam tata kelola administrasi. Oleh karena itu, posisi tenaga kependidikan tidak dapat diabaikan terutama dalam pelayanan pada mahasiswa dan menyiapkan keperluan administrasi dosen (Nurziah, 2016). Dalam konteks manajemen SDM selain tenaga pendidik, tentunya peran tenaga kependidikan tidak dapat diabaikan sebagai elemen yang sangat penting untuk mencapai sebuah visi, misi dan tujuan dari perguruan tinggi itu sendiri.



Gambar 1. Data Perguruan Tinggi di Indonesia

Laporan Data Statistik 2022 menyatakan bahwa di Indonesia terdapat 3.107 perguruan tinggi, dengan 2.982 unit adalah perguruan tinggi swasta (PTS) mewakili 95,97% dari seluruh perguruan tinggi di Indonesia. Sisanya, sebanyak 125 unit adalah perguruan tinggi negeri (PTN) (Annur, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa persaingan perguruan tinggi di Indonesia semakin ketat, sehingga instansi pendidikan perlu untuk menjaga sumber daya mereka agar dapat berkontribusi secara terus-menerus. Namun, hal ini merupakan tantangan yang cukup besar, terlebih lagi saat ini di Indonesia terdapat fenomena yang menarik terkait dengan sebuah ketimpangan yang dirasakan oleh pegawai perguruan tinggi swasta. Meskipun, mereka telah lama mengabdikan diri pada institusi swasta, seringkali masih tertarik dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS). Ketertarikan ini dipicu, karena status PNS dianggap sebagai pekerjaan yang memiliki tingkat keamanan finansial, stabilitas karier, prestise sosial, dan jaminan keamanan kerja yang tinggi (yang ditulis Mendrofa dalam Kompasiana, 2024). Sehingga, adanya fenomena ini tentunya menjadi sebuah tantangan bagi institusi pendidikan swasta, karena ketika karyawan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan beralih pada status Pegawai Negeri Sipil (PNS), maka institusi akan kehilangan potensi karyawan yang berkualitas.

Tantangan lain muncul dengan adanya sumber daya manusia di perguruan tinggi saat ini didominasi oleh generasi milenial dan generasi Z. Masuknya generasi milenial dan Z di sektor industri tenaga kerja

memberikan tantangan bagi organisasi. Perbedaan karakteristik generasi milenial dan generasi z menyebabkan setiap generasi juga memiliki persepsi dan pengambilan keputusan yang berbeda-beda pula (Robbins & Judge, 2014 dalam Pinandito & Savira, 2022). Generasi Milenial memiliki karakteristik peduli dengan teknologi baru, kecenderungan untuk aktif mencoba hal-hal baru, serta memiliki sifat individualis dan egosentris. Mereka juga cenderung tidak peduli, cepat merasa bosan dan memiliki tingkat kesetiaan yang rendah dalam lingkungan kerja (Oktariani, et al., 2017). Generasi milenial tumbuh di lingkungan yang menekankan pentingnya harga diri, sehingga mereka tidak ragu untuk menantang norma organisasi. Ketika organisasi tidak memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan keterampilan, hal ini dapat mengakibatkan tingkat ketidakpuasan yang tinggi diantara generasi ini. Adanya hal tersebut menyebabkan generasi milenial cenderung sering berpindah pekerjaan atau melakukan *turnover* (Purba & Ananta, 2018 dalam Kusumawati et al., 2021)

Selanjutnya sama dengan generasi milenial, generasi Z merupakan generasi yang dinilai memiliki karakteristik cenderung senang berpindah-pindah, sehingga menunjukkan kurangnya loyalitas jangka panjang terhadap suatu perusahaan (Chillakuri & Mahanandia, 2018 dalam Gaan & Shin, 2023). Kedua generasi ini dinilai memiliki tingkat kesetiaan yang rendah terhadap pekerjaannya. Wijoyo dkk (2020 dalam Kusumawati et al., 2021) juga mengemukakan pendapat bahwa generasi milenial dan generasi Z cenderung tidak menyukai peraturan rumit dalam suatu organisasi.

Akibatnya, kedua generasi ini tidak ragu untuk meninggalkan pekerjaan, jika mereka merasa bahwa aturan yang ditetapkan tidak sejalan dengan harapan mereka. Situasi ini berkontribusi pada tingginya tingkat *turnover* pada generasi milenial dan generasi Z di tempat kerja.

Turnover sendiri diartikan sebagai keluarnya karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja (Dessler, 2013 dalam Harvida & Wijaya, 2020). Beberapa penelitian sebelumnya mencatat tingkat persentase *turnover* di perguruan tinggi. Penelitian Afriandi (2023) di Universitas Muhammadiyah Magelang menemukan bahwa dari 358 pegawai sebanyak 4 tenaga kependidikan dan dosen meninggalkan pekerjaannya, dilanjut pada tahun berikutnya 2021 dari 350 pegawai sebanyak 8 diantaranya juga meninggalkan pekerjaannya, dimana dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pegawai melakukan tindakan *turnover* salah satunya yaitu pegawai mendapatkan pekerjaan baru (PNS). Penelitian selanjutnya milik (Novita, 2024) dilakukan di Universitas Sriwijaya menjelaskan bahwa dalam kurun waktu 2020-2023 tenaga kependidikan BLU Non-Pns melakukan *turnover*, dimana tahun 2020 tingkat *turnover* sebesar 1,27%. Lalu menurun di tahun 2021 dan 2022. Namun tahun 2023 tingkat *turnover* tenaga kependidikan BLU Non PNS tertinggi yaitu sebesar 2,82%. Selanjutnya adapun data *turnover* tenaga kependidikan kontrak juga melakukan *turnover* ditahun yang sama, dimana tahun 2020 sebesar 6,64%, tahun 2021 yaitu 7,60%, tahun 2022 tingkat *turnover* lebih kecil dari tahun sebelumnya yaitu 6,37%. Sedangkan pada tahun 2023 tingkat *turnover* 0%

artinya tidak ada tenaga kependidikan kontrak yang keluar pada tahun tersebut. Kasmida et al (2022) dalam penelitiannya menjelaskan tingkat *turnover* yang terjadi pada tenaga kependidikan sebesar 11,25% dihitung dari tahun 2017-2020. Dari penelitian terdahulu dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pegawai melakukan *turnover* adalah *salary*, karier yang lebih baik, keluarga, atasan yang kurang baik dan kurang cocok dengan lingkungan pekerjaan.

Fenomena *turnover* juga ditemukan di Universitas X di Jember, dimana berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh peneliti dari Biro Kepegawaian. Tercatat bahwa universitas memiliki 275 tenaga kependidikan (tendik), dan sebanyak 19% di antaranya meninggalkan universitas dihitung mulai dari 2023-2024. Dari data yang diperoleh, menjelaskan sebagian besar alasan tendik meninggalkan Universitas X di Jember adalah alasan keluarga seperti halnya ikut suami atau istri, indiscipliner, dan mengedepankan pekerjaan yang lain. Putra & Mujiati (2019) menjelaskan apabila persentase *turnover* melebihi 10% dalam suatu organisasi dikatakan tinggi. *Turnover* pada organisasi tentunya akan merugikan bagi pihak perguruan tinggi atau universitas baik dari segi produktivitas organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuannya. Ngatuni & Matoka (2020) juga menjelaskan bahwa terdapat lima biaya terkait dengan karyawan yang melakukan *turnover* termasuk biaya pesangon, biaya rekrutmen, biaya seleksi, biaya orientasi dan pelatihan, dan biaya kehilangan produktivitas. Tingkat *turnover* tinggi juga memberikan dampak

pada ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja, sehingga mengakibatkan organisasi menjadi tidak efektif karena instansi kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa prediktor paling kuat terhadap perilaku *turnover* adalah intensi. Intensi *turnover* didefinisikan sebagai dorongan internal yang dimiliki individu secara sadar dan sukarela meninggalkan perusahaan (Meta & Titiani, 2021; Halawi, 2014; Rizwan et al., 2014; Oh & Kim, 2019; Cho, Johanson, & Guchait, 2009). Mobley (1977) juga berpendapat bahwa sebelum terjadinya *turnover* didahului dengan adanya niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan yang dikenal sebagai intensi *turnover*. Mobley et al (1978) mengemukakan bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan yang dimiliki oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat bekerja saat ini dan kecenderungan tersebut mengarah pada perilaku *turnover*. Mobley (1978) menjelaskan bahwa proses intensi *turnover* dimulai dengan meningkatnya ketidakpuasan dari karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga pilihan untuk meninggalkan pekerjaannya juga meningkat. Selanjutnya, apabila karyawan menemukan peluang untuk mendapatkan alternatif pekerjaan lain yang memiliki prospek lebih menjanjikan, maka pencarian pekerjaan baru akan dimulai (*intention to search*). Kemudian jika beberapa alternatif pekerjaan lain telah ditemukan maka karyawan akan membandingkan pilihan-pilihan tersebut dengan pekerjaan mereka saat ini. Setelah melalui tahap ini, proses akan

berlanjut ke tahap dimana karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya (*intention to quit*).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti, ditemukan fenomena keinginan pegawai berhenti atau berpindah pekerjaan. Keinginan ini di sebabkan oleh beberapa faktor yang melandasi seperti ketidakpuasan terhadap *salary* dan rekan kerja yang tidak kooperatif. Ketidakpuasan yang dirasakan menyebabkan ketiga responden ini memiliki pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Responden pertama dan kedua menunjukkan keinginan untuk mendaftar sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Responden bahkan sempat mencoba mencari informasi melalui media sosial tentang lowongan CPNS yang sesuai dengan jurusan mereka. Sementara itu, responden ketiga memiliki alasan yang berbeda dalam mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaannya. Selain faktor ketidakpuasan, responden juga merasa bersalah tidak dapat memberikan perhatian penuh pada tumbuh kembang anaknya. Oleh karena itu, ia lebih memilih untuk memulai usaha sendiri (berwirausaha), yang dianggap dapat memberikan waktu yang lebih fleksibel. Keseluruhan responden menjelaskan bahwa niat mereka belum menunjukkan tindakan yang nyata, karena mereka masih mempertimbangkan masa kerja saat ini, responden menyatakan niat untuk bertahan di organisasi \pm 1-2 tahun ke depan sebelum akhirnya mewujudkan keinginan mereka.

Eliyana (2020) menjelaskan bahwa intensi *turnover* dapat menjadi ancaman serius bagi organisasi. Intensi *turnover* lebih berbahaya dari

turnover, karena intensi *turnover* berarti karyawan tersebut masih bekerja di perusahaan, namun sudah memiliki motivasi kerja yang kurang baik, pikirannya sudah tidak fokus dan hatinya sudah tidak di perusahaan serta hanya tinggal menunggu waktu yang tepat untuk mereka meninggalkan perusahaan. Ketika karyawan memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan, maka nantinya akan menyebabkan produktivitas suatu organisasi menurun, motivasi kerja rendah, disiplin kerja rendah, moral kerja rendah. Rogelberg (2007) menjelaskan intensi *turnover* secara umum mengacu pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang mana hal tersebut masih belum terwujud dalam suatu tindakan. Ketika sebuah alternatif pekerjaan yang ada memiliki prospek yang jauh lebih baik dari pekerjaannya saat ini, maka akan timbul sebuah keinginan untuk berhenti dan berpindah ke pekerjaan lain. Namun, jika alternatif yang tersedia tidak terlalu menjanjikan, maka akan menstimulasi karyawan untuk tetap bertahan. Hal ini menjelaskan bahwa intensi *turnover* berpusat pada persepsi karyawan terhadap pekerjaan dan hasil evaluasi karyawan terhadap alternatif-alternatif pekerjaan yang ada (Akmal & Rislisa, 2018).

Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa intensi *turnover* karyawan tidak muncul begitu saja secara tiba-tiba, melainkan hasil dari proses yang melibatkan berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi seperti sikap terhadap perilaku, norma-norma subjektif, serta kontrol terhadap perilaku (Mujiati & Dewi, 2016). Pada penelitian ini faktor yang di fokuskan adalah sikap terhadap perilaku (*Attitude toward behavior*).

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa faktor yang dominan mempengaruhi intensi *turnover* yaitu sikap terhadap perilaku (*Attitude toward behavior*). *Attitude toward behavior* didefinisikan sebagai tingkat penilaian positif atau negatif individu terhadap suatu perilaku. Penilaian ini dihasilkan dari proses evaluasi yang dilakukan individu terhadap benda, orang, institusi atau kejadian (Ajzen, 2005 dalam Melani, 2015). Rumawas (2021) menjelaskan bahwa karyawan akan membentuk sikap yang kuat untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini, berdasarkan keyakinan mereka apabila berhenti bekerja akan memberikan keuntungan atau kepuasan bagi dirinya sendiri. Sejalan dengan penelitian Melani (2015) sikap berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*, artinya bahwa apabila karyawan berkeyakinan ketika meninggalkan pekerjaannya dapat bermanfaat dan memberikan konsekuensi positif, maka intensi *turnover* cenderung meningkat. Dalam penelitian ini menjelaskan semakin karyawan yakin nantinya meninggalkan pekerjaan saat ini akan mendapatkan penghasilan yang lebih baik, menambah pengalaman kerja ia akan memiliki sikap positif terhadap intensi *turnover*.

Berdasarkan hasil wawancara, responden menyatakan keinginan mereka untuk mendaftar sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa posisi sebagai PNS merupakan pekerjaan yang lebih menjanjikan, karena menawarkan kestabilan finansial dan jaminan kesejahteraan dimasa depan. Fenomena ini menunjukkan bahwa keyakinan responden terhadap manfaat menjadi PNS cenderung

memperkuat intensi mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, responden juga menyakini bahwa dengan meninggalkan pekerjaan saat ini, mereka akan mendapatkan keuntungan lain, seperti menambah pengalaman kerja dan memperluas relasi. Keyakinan ini juga didukung oleh pandangan responden bahwa ia masih muda dan ingin mencoba berbagai hal baru. Persoalan diatas juga diperkuat dengan hasil wawancara yang di dapat peneliti dari Biro Kepegawaian, menjelaskan bahwa pihak kepegawaian juga menemukan terdapat fenomena serupa yaitu terkait dengan ketertarikan pegawai khususnya tenaga kependidikan (tendik) terhadap CPNS, bahkan pihak kepegawaian mendapati pegawainya sampai lolos pada tahap seleksi kedua.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Attitude Toward Behavior* Terhadap Intensi *Turnover* Tenaga kependidikan Universitas Swasta di Jember”. Adapun alasan peneliti memilih Universitas Swasta di Jember, dikarenakan saat ini di lingkungan Perguruan Tinggi Swasta terdapat sebuah fenomena mengenai kebimbangan yang dirasakan pegawai terkait dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS). Fenomena ini menjadi sebuah tantangan bagi Perguruan Tinggi Swasta, untuk tetap mempertahankan sumber daya manusianya agar dapat berkontribusi secara terus-menerus. Penelitian ini juga difokuskan pada generasi milenial dan generasi Z, mengingat bahwa generasi tersebut merupakan generasi yang

memiliki kecenderungan senang berpindah-pindah pekerjaan dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah *attitude toward behavior* memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada tenaga kependidikan Universitas Swasta di Jember?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah *attitude toward behavior* memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada tenaga kependidikan Universitas Swasta di Jember.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini diharapkan memiliki manfaat yang bisa diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan juga referensi dalam pengembangan ilmu psikologi khususnya sumber daya manusia mengenai Intensi *Turnover* yang ditinjau dari *Theory of Planned Behavior*.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Karyawan

- 1) Membantu memberikan sebuah pengalaman dan tambahan wawasan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Intensi *Turnover*.

b. Bagi perusahaan

- 1) Membantu perusahaan untuk mengidentifikasi tanda-tanda awal intensi *turnover* sehingga dapat dilakukan tindakan preventif.
- 2) Membantu Biro Kepegawaian dan SDM untuk mengembangkan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan retensi karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini tidak lepas dari kontribusi penelitian-penelitian sebelumnya. Diharapkan peneliti dapat mengidentifikasi persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Berbagai penelitian yang dijadikan referensi dalam penyusunan penelitian ini, diantaranya:

1. Penelitian mengenai intensi *turnover* dari perspektif TPB telah dilakukan sebelumnya oleh Meta & Titiani (2021) dengan judul “Intensi Keluar Kerja Ditinjau dari *Theory of Planned Behavior*”. Penelitian ini bertujuan memahami proses terbentuknya niat untuk meninggalkan pekerjaan yang di tinjau dari TPB serta mengidentifikasi faktor yang

mempengaruhi niat karyawan untuk keluar kerja. Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode campuran yang terbagi dalam dua tahap; tahap pertama bertujuan menggali komponen-komponen keyakinan tidak langsung yang berkontribusi dalam pembentukan niat; tahap kedua untuk menguji pengukuran melalui *confirmatory factor analysis* (CFA) dan melakukan pengujian model struktural TPB, termasuk uji kecocokan model (*goodness of fit*) dengan menggunakan program lisrel. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa intensi *turnover* dipengaruhi oleh tiga komponen TPB; sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku. Dari ketiga faktor tersebut, norma subjektif ditentukan sebagai prediktor yang dominan dalam mempengaruhi intensi *turnover*. Kebaruan pada penelitian ini terletak pada subjek penelitian, dalam penelitian ini menggunakan tenaga kependidikan Universitas Swasta di Jember yang masuk kedalam generasi milenial dan generasi z. Selain itu, kebaruan terletak pada metode penelitian, dimana dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif korelasi dan perbedaan lainnya terletak pada pengambilan sampel, serta analisis data yang digunakan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sasmita & Piartrini (2019) dengan judul “*Effect of Job Attitude, Subjective Norm and Perceived Behavior Control on Employee Intention to Quit.*” yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh tiga prediktor TPB terhadap niat karyawan untuk keluar (*intention to quit*). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif

dengan sampel 85 karyawan tetap di Hotel Asana Agung Putra Bali. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga prediktor TPB berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan. Kebaruan pada penelitian ini terletak pada subjek penelitian yang digunakan, dimana penelitian ini menggunakan subjek tenaga kependidikan Universitas Swasta di Jember yang masuk kedalam generasi milenial dan generasi z, dan juga teknik sampling yang digunakan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Aalang et al (2023) dengan judul “Analisis Perilaku *Turnover Intention* Dengan Menggunakan *Theory Planned of Behavior*” bertujuan untuk menganalisis pengaruh sikap perilaku norma subjektif, dan kontrol perilaku terhadap niat *turnover* karyawan pada perusahaan pembiayaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi sebanyak 30 partisipan PT. FIFGROUP Cabang Manado. Teknik pengumpulan dilakukan melalui kuesioner, serta teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan utama; sikap perilaku berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap norma subjektif, artinya bahwa meskipun ada hubungan, sikap perilaku tidak memiliki keterikatan langsung terhadap norma subjektif; Kedua, sikap perilaku berpengaruh positif signifikan terhadap kontrol perilaku, artinya ada hubungan dan langsung antara sikap perilaku dan kontrol perilaku; Ketiga, sikap perilaku berpengaruh positif signifikan terhadap

turnover intention, artinya bahwa sikap perilaku memiliki keterikatan langsung dengan niat *turnover*; Keempat, norma subjektif berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*, artinya meskipun ada hubungan negatif, norma subjektif tidak memiliki dampak langsung terhadap niat *turnover*; Kelima, kontrol perilaku berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *intention turnover*, menunjukkan adanya hubungan, tetapi tidak cukup kuat untuk mempengaruhi niat *turnover* secara signifikan. Kebaruan penelitian ini terletak pada subjek penelitian dimana penelitian ini menggunakan tenaga kependidikan Universitas Swasta di Jember yang masuk kedalam generasi milenial dan generasi z. Selain itu, kebaruan pada pengambilan sampel, dan teknik analisis data yang digunakan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Djasa et al (2020) dengan judul “Peran Keterikatan Kerja Sebagai Mediator Efikasi Dalam Memprediksi Intensi Kerja” bertujuan untuk menganalisis peran keterikatan kerja sebagai mediator antara efikasi diri dan intensi kerja dosen. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional untuk menguji hubungan antar variabel. Populasinya adalah dosen di Universitas X yang tersebar di beberapa cabang seperti di Tangerang, Surabaya dan Medan, dengan total 163 dosen sebagai subjek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan tiga temuan; pertama tingkat efikasi diri dan keterikatan kerja pada dosen di universitas tergolong tinggi, sehingga niat untuk berhenti bekerja tergolong rendah. Kedua, hasil uji hipotesis

menunjukkan efikasi diri berperan sebagai prediktor dan memiliki korelasi signifikan dengan intensi kerja dan keterikatan kerja. Ketiga, keterikatan kerja berperan sebagai mediator sempurna antara efikasi diri dan intensi *turnover*, artinya keberadaan keterikatan kerja mampu menjelaskan efikasi diri dan intensi *turnover*, dengan kata lain, semakin tinggi keterikatan kerja maka semakin kuat hubungan antara efikasi diri dan rendahnya intensi *turnover*. Kebaruan pada penelitian ini yaitu terletak pada variabel x yang digunakan, dimana penelitian ini menggunakan *attitude toward behavior* prediktor dari *Theory of Planned Behavior* mempengaruhi intensi *turnover*, subjek penelitian menggunakan tenaga kependidikan yang masuk kedalam generasi z dan milenial, teknik sampling yang digunakan.