

## Peran Moderasi *Work Spirituality* pada Hubungan antara *Servant Leadership* dan *Decision to Stay* Tenaga Pengajar pada Lembaga Pendidikan di Surabaya

Dominicus Wahyu Pradana

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya  
Jl. Dinoyo 42-44, Surabaya, Indonesia  
[wahyupradana@ukwms.ac.id](mailto:wahyupradana@ukwms.ac.id)

Diterima: 10-06-2021 | Disetujui: 10-05-2022 | Dipublikasi: 31-07-2022



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

### ABSTRAK

Guru atau dosen adalah figure sentral yang memiliki peranan penting dalam menjamin kualitas proses pendidikan. Mempertahankan karyawan (guru/dosen) yang berkualitas menjadi salah satu upaya agar mereka dapat memberikan kontribusinya secara lebih optimal. Implementasi model kepemimpinan yang tepat menjadi faktor kunci untuk hal tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap *decision to stay* dan menganalisis pengaruh moderasi *work spirituality* pada hubungan antara *servant leadership* dan *decision to stay*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang datanya dianalisis dengan *software SEM PLS* untuk mengetahui signifikansi dan probabilitas pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru dan dosen di Lembaga Pendidikan yang berafiliasi keagamaan di Surabaya. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 103 responden dengan menggunakan *purposive sampling* melalui kuesioner yang dibagikan secara *online*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *servant leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *decision to stay*. Dengan demikian hipotesis 1 diterima. Sedangkan variabel *work spirituality* tidak memperkuat maupun memperlemah hubungan antara *servant leadership* dengan *decision to stay*. Dengan demikian hipotesis 2 tidak diterima.

### Kata Kunci:

*Servant Leadership, Work Spirituality, Decision to Stay*

### ABSTRACT

Teachers or lecturers are the central figures that have an important role in the assurance of the quality of process education. Maintaining qualified employees (teachers/lecturers) is one of the efforts so they can contribute more optimally. Implementation of the right leadership model is a key factor in this. This research aims to analyze the influence of *servant leadership* on the *decision to stay* and analyze the moderating effect of *work spirituality* on the relationship between *servant leadership* and the *decision to stay*. This study is quantitative, using *SEM PLS* analysis to determine the significant influence of the independent variable on the dependent variable. This study's population was teachers and lecturers at educational institutions affiliated with certain religions in Surabaya. The sample in this study amounted to 103 respondents using *purposive sampling* and questionnaires distributed *online*. The study results show that the *servant leadership* variable significantly influences the *decision to stay*. So, hypothesis 1 is accepted. While the *work spirituality* variable does not strengthen or weaken the relationship between *servant leadership* and the *decision to stay*. So, hypothesis 2 is not accepted.

### Keywords:

*Servant Leadership, Work Spirituality, Decision to Stay*

## PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan swasta dihadapkan pada persoalan untuk mempertahankan guru-guru yang berkualitas. Kondisi ini memaksa lembaga memperjuangkan upaya terbaik untuk mengorganisasikan semua potensi sumber daya manusia yang dimiliki sebagai aset lembaga. Semua lapisan masyarakat berhak mendapatkan pendidikan yang berkualitas, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang no 20 tahun 2003 pasal 5 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Periyanto (2017), menyatakan bahwa guru diposisikan sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan. Proses pendidikan yang baik diawali dari peran yang maksimal dari seorang guru. Pernyataan lain yang diungkapkan (Susanto, 2012), bahwa salah satu faktor untuk memenuhi fungsi tersebut adalah guru atau tenaga pendidik, yang melalui kinerjanya memiliki peranan penting dalam menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan. Mempertahankan karyawan (guru) menjadi salah satu upaya agar mereka dapat memberikan kontribusinya secara lebih maksimal dan pendekatan yang dipakai dengan melalui pendekatan kepemimpinan.

De Sousa dan Van Dierendock, (2010) dalam Sapengga, (2016) mendefinisikan *servant leadership* sebagai filosofi altruistik praktis, di mana melayani dan memimpin adalah cara untuk memperluas layanan kepada individu dan institusi. Seorang pemimpin yang melayani pada dasarnya berfokus pada melayani kebutuhan bawahannya atau pengikutnya dan organisasi atau komunitasnya (Gui et al., 2021). *Servant leadership* mendorong kolaborasi, kepercayaan, pandangan ke depan, mendengarkan, dan penggunaan etis kekuasaan dan pemberdayaan (Sapengga, 2016). Studi mengenai pengaruh antara *servant leadership* dan *intention to stay* dilakukan oleh Jang & Kandampully, (2017), yang membuktikan bahwa *servant leadership* secara tidak langsung mempengaruhi *intention to stay*. Maka hipotesis yang diajukan:

H1: *Servant leadership* berpengaruh positif terhadap *decision to stay*

Aspek penting dari spiritualitas di tempat kerja mencakup pengertian yang mendalam mengenai makna serta tujuan dalam bekerja (Ghorbanifar & Azma, 2014). Spiritualitas di tempat kerja tidak melibatkan praktik keagamaan yang terorganisir, ketuhanan dan agama. Ada bermacam-macam konsep untuk menjelaskan ini, seperti spiritualitas di tempat kerja, dan semangat di tempat kerja sehingga istilah-istilah tersebut mengacu pada konsep yang sama, yaitu: menerima individu (karyawan) sebagai makhluk spiritual dan organisasi atau tempat kerja harus memfasilitasi perkembangan dimensi spiritual sebagai wujud penerimaan bahwa karyawan adalah manusia yang membutuhkan nilai dan makna. Jadi, Istilah “spiritualitas” mengacu pada hal-hal universal yaitu makna, tujuan dan nilai (Scherer et al., 2016)

Beberapa studi telah mengkaji pengaruh langsung dari spiritualitas yang membuktikan bahwa spiritualitas dalam tempat kerja dapat mengurangi ketegangan sehingga meningkatkan kesejahteraan bagi individu dalam komunitas tersebut (Rupert et al., 2015). Galea, (2014) membuktikan bahwa

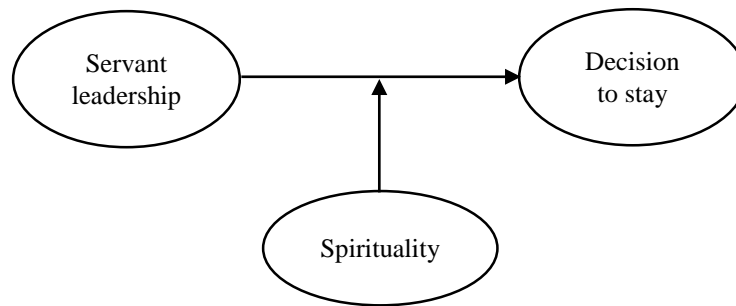
spiritualitas berpengaruh dalam mengurangi *burnout* bagi perawat dalam situasi yang sulit, dapat mengendalikan kepribadian karyawan dan menjadikan sejahtera dalam pekerjaannya. Dengan demikian dapat dibuktikan jika *workplace spirituality* memoderasi positif untuk hubungan *burnout* dengan *intention to continue*. Maka hipotesis yang diajukan:

H2: *Work spirituality* memoderasi hubungan antara *servant leadership* terhadap *decision to stay*

Keinginan untuk berpindah pekerjaan menggambarkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi serta mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah keputusan untuk bertahan (*decision to stay*) yang dilakukan guru. Rendahnya *engagement* diduga menjadi pemicu pemikiran negatif terhadap pekerjaannya dan mendorong guru atau dosen memiliki intensi untuk berpindah dari pekerjaannya. Situasi ini juga dilengkapi oleh faktor lainnya, misalnya kesempatan bekerja di tempat lain. Lembaga pendidikan seharusnya menempatkan para tenaga pendidik dalam pengorganisasian yang jelas. Studi mengenai *turnover* dilakukan oleh Skoglund (2006) dalam Scherer et al., (2016) yang menjelaskan bahwa *turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. *Turnover* dapat mengakibatkan organisasi perlu mencari pengganti yang sesuai demi menjaga kinerja organisasi. *Turnover* perlu dikendalikan karena perusahaan perlu mengeluarkan biaya besar untuk merekrut pekerja yang memiliki kriteria dan kompetensi yang mampu mengisi posisi yang ditinggalkan oleh pekerja sebelumnya demi menjaga stabilitas kinerja di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Widyawati et al., (2013), *intention to stay* didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan dalam jangka waktu yang panjang yang menunjukkan adanya komitmen terhadap perusahaan. Kesiediaan untuk tetap tinggal (*decision to stay*) dapat didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk tetap bekerja dalam pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keputusan untuk tinggal dikonseptualisasikan sebagai niat individu untuk tetap bertahan secara jangka panjang (Dileep Kumar & Govindarajo, 2014). Variabel *decision to stay* mengacu pada teori *intention to stay* yang dikemukakan oleh Widyawati et al., (2013) dan Elison & Purba, (2021) yaitu: (1) Kecenderungan individu berpikir untuk bertahan dalam organisasi; (2) Kemungkinan individu tidak akan mencari pekerjaan pada organisasi lain; (3) Kemungkinan individu untuk bertahan dalam organisasi; (4) Kemungkinan individu untuk bertahan dalam organisasi dalam waktu dekat; (5) Kemungkinan individu untuk bertahan dalam organisasi meskipun ada kesempatan yang lebih baik.

Oleh karena itu studi ini mengkaji hubungan antara *servant leadership* terhadap *decision to stay* yang dimoderasi oleh spiritualitas kerja. Model penelitian ini dibangun berdasarkan kerangka teoritis yang dijelaskan dalam hubungan antar variabel-variabel penelitian dan ditunjukkan pada gambar 1.



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Scherer et al., (2016), dikembangkan.

## METODE RISET

Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari variabel dependen yaitu *decision to stay*, variabel independen yaitu *servant leadership* dan variabel moderasi yaitu *work spirituality*. Indikator yang digunakan untuk mengukur variable *decision to stay* dikutip dari penelitian Dileep Kumar & Govindarajo, (2014) yaitu (1) Fasilitas promosi karir yang menarik, (2) Model manajemen kompensasi yang obyektif, (3) Peluang bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan, (4) Fleksibilitas jam kerja pegawai, (5) Kondisi kerja yang kondusif, (6) Lokasi lembaga cukup strategis, (7) Penerapan prinsip keadilan/tidak ada diskriminasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *servant leadership* dikutip dari penelitian Pranoto, (2019) yaitu: *Agape* (kasih yang murni), (2) *Humility* (kerendahan hati), (3) *Vision* (visi), (4) *Trust* (kepercayaan), (5) *Empowerment* (pemberdayaan). Sedangkan indikator yang digunakan untuk mengukur variable *spirituality* dikutip dari penelitian Scherer et al., (2016) yaitu: Merasakan kehadiran Tuhan di tempat kerja, (2) Menemukan kekuatan dan kenyamanan pada keyakinan saya, (3) Merasakan kedamaian yang mendalam atau harmoni yang kuat dengan pekerjaan, (4) Lebih dekat dengan Tuhan melalui pekerjaan yang saya lakukan, (5) Merasa Tuhan mencintai, baik secara langsung maupun melalui sesama (rekan kerja), (5) Sentuhan secara spiritual oleh keindahan ciptaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru atau dosen yang bekerja pada lembaga pendidikan yang berafiliasi keagamaan di Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling*, secara khusus yaitu *purposive sampling*. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 103 responden. Metode pengumpulan data penelitian adalah metode *survey* dengan kuesioner.

Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* >0,70. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan evaluasi *measurement model (outer)*. Convergent validity dari measurement model dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing skor indikator dengan skor konstraknya (Hair et al., 2016). Analisis data dilakukan dengan menggunakan SmartPLS, dengan tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70. Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Batas untuk menolak

dan menerima hipotesis yang diajukan adalah  $\pm 1,96$ , dimana apabila nilai t berada pada rentang nilai  $-1,96$  dan  $1,96$  maka hipotesis akan ditolak atau menerima hipotesis nol ( $H_0$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*measurement model/outer model*), untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Diperoleh hasil sebagaimana terlihat dalam tabel 1 dan tabel 2.

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Hasil
Decision to Stay	DTS1	0.698	Valid
	DTS2	0.592	Valid
	DTS3	0.673	Valid
	DTS4	0.549	Valid
	DTS5	0.793	Valid
	DTS6	0.550	Valid
	DTS7	0.818	Valid
	DTS8	0.759	Valid
Servant Leadership	SL1	0.800	Valid
	SL2	0.811	Valid
	SL3	0.754	Valid
	SL4	0.628	Valid
	SL5	0.747	Valid
Work Spirituality	SP1	0.723	Valid
	SP2	0.812	Valid
	SP3	0.817	Valid
	SP4	0.823	Valid
	SP5	0.859	Valid
	SP6	0.786	Valid

Sumber: Hasil olah data peneliti (2021)

Output menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Sehingga indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*).

#### Uji Reliabilitas

Suatu variabel laten dapat dikatakan mempunyai realibilitas yang baik apabila nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 dan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Decision to Stay	0.861	0.814
Servant Leadership	0.865	0.805
Spirituality	0.917	0.890

Sumber: Hasil olah data peneliti (2021)

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel laten memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang lebih besar dibandingkan dengan 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas semua variabel terpenuhi.

**Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

Setelah memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*Inner model*). Evaluasi model struktural dilakukan dengan melakukan uji *R-squared* (R2) dan uji signifikansi melalui analisis estimasi koefisien jalur (*path coefficients*). Hasil pengujian R Square dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3 Uji R Square**

	R Square	R Square Adjusted
Decision to Stay	0.468	0.453

*Sumber: Hasil olah data peneliti (2021)*

Nilai *R-squared* (R2) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Tabel 3 menunjukkan nilai *adjusted R2* penelitian ini sebesar 0,453. Artinya bahwa variasi *servant leadership* mampu menjelaskan *decision to stay* sebesar 45,3 persen dan sisanya 54,7 persen dijelaskan oleh variasi dari variabel lain.

**Koefisien Jalur (Path Analysis)**

*Inner model* digunakan untuk menunjukkan hubungan kausal antar variabel-variabel laten eksogen dan variabel laten indogen (*structural model*). Adapun model struktural yang dikembangkan, mengacu pada nilai *path coefficients*, sebagaimana tertuang dalam tabel 4. Pada tabel 4 menunjukkan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) langsung dari masing-masing variabel independen ke variabel dependen.

**Tabel 4. Koefisien Jalur pada Pengujian Model Struktural**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Moderating Effect 1 → Decision to Stay	0.046	0.045	0.067	0.681	0.496
Servant Leadership → Decision to Stay	0.471	0.477	0.086	5.475	0.000
Spirituality → Decision to Stay	0.327	0.336	0.105	3.116	0.002

*Sumber: Hasil olah data peneliti (2021)*

**Pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Decision to Stay***

Merujuk pada hasil penelitian empiris, secara statistik menunjukkan bahwa *servant leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap *decision to stay* pada Lembaga Pendidikan berafiliasi agama di Surabaya. Angka *T-statistics* ditunjukkan sebesar 5,475 dan P Value sebesar 0,000 (<0,05). Artinya *servant leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *decision to stay* pada lembaga pendidikan berafiliasi keagamaan di Surabaya. Dengan demikian hipotesis 1 diterima. *Servant leadership* terbukti memberi dampak bahwa kepemimpinan yang didasari oleh rasa kasih yang murni, kerendahan hati, visi yang baik, memberi kepercayaan, serta mampu memberdayakan adalah ciri yang

dapat diterima oleh para tenaga pendidik. Dalam pelaksanaan tugas sebagai pendidik, perlu dilandaskan pada penguatan iklim kepemimpinan yang kondusif, karena hal tersebut akan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran terhadap siswa. Oleh karena itu, sifat kepemimpinan yang melayani tepat diterapkan dalam organisasi pendidikan. Sebagaimana diungkapkan (Sapengga, 2016), *servant leadership* pada lembaga pendidikan akan lebih optimal apabila *leader* mendorong terciptanya kolaborasi, memberi rasa kepercayaan, memiliki pandangan ke depan, dapat mendengarkan, dan mengedepankan pendekatan kekuasaan secara etis serta mendukung pemberdayaan. Karakter ini sejalan dengan *value* yang dihidupi oleh para pendidik di lingkungan organisasi masing-masing.

### **Pengaruh Moderasi Variabel *Work Spirituality* pada Hubungan antara *Servant Leadership* dan *Decision to Stay***

Merujuk pada hasil penelitian empiris, secara statistik menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* diperoleh sebesar 0,681, dengan nilai *P-values* sebesar 0,496 ( $>0,5$ ). Hal ini membuktikan bahwa variabel *spirituality* tidak memoderasi hubungan antara *servant leadership* dan *decision to stay*. Dengan demikian hipotesis 2 tidak diterima. Dalam organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) spiritualitas dapat memberikan keuntungan bagi karyawan dan strategi organisasi. Spiritualitas itu terkait dengan komitmen organisasi, niat berhenti, kepuasan kerja intrinsik, dan berbasis organisasi harga diri. Spiritualitas tidak berfungsi memperkuat atau memperlemah, melainkan menjadi faktor yang berdiri sendiri. Para pendidik di lingkungan organisasi yang diteliti, memutuskan untuk tinggal dalam organisasi tidak diperkuat atau diperlemah oleh spiritualitas semata, melainkan ada faktor lain yang mempengaruhi, atau bahkan dapat dimaknai bahwa spiritualitas berpengaruh secara langsung terhadap *decision to stay*.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh *servant leadership* terhadap *decision to stay* dengan moderasi *work spirituality*, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) *Servant leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *decision to stay*. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan model *servant leadership* akan dapat mendorong para pendidik di lembaga pendidikan berbasis keagamaan untuk tetap bertahan di organisasi tersebut; (2) *Work spirituality* tidak memoderasi hubungan antara *servant leadership* dan *decision to stay*. Para guru dan dosen memutuskan untuk tinggal dalam organisasi bukan diperkuat atau diperlemah oleh spiritualitas semata, melainkan ada faktor lain yang mempengaruhi.

Mengacu pada hasil empiris penelitian ini, maka saran bagi pengambil kebijakan di lembaga pendidikan, bahwa model kepemimpinan telah secara langsung mempengaruhi keputusan untuk tetap tinggal dalam organisasi, oleh karenanya perlu dikembangkan implementasi model *servant leadership* yang semakin kuat, dengan selalu mendorong kolaborasi, memberi kepercayaan, bervisi ke depan, dapat mendengarkan, dan memerhatikan dimensi etis kekuasaan serta pemberdayaan guru dan dosen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dileep Kumar, M., & Govindarajo, N. S. (2014). Instrument Development “Intention to Stay Instrument” (ISI). *Asian Social Science*, 10(12), 149–169. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n12p149>
- Elison, K. K., & Purba, S. D. (2021). Variabel Anteseden Intention to Stay Pekerja Milenial dengan Kerja Remote di Jakarta Sekitarnya. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 7(3), 703. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.3.703>
- Galea, M. (2014). Assessing the Incremental Validity of Spirituality in Predicting Nurses’ Burnout. *Archive for the Psychology of Religion*, 36(1), 118–136. <https://doi.org/10.1163/15736121-12341276>
- Ghorbanifar, M., & Azma, F. (2014). Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior: Evidence from Banking Industry. *Management Science Letters*, 4(8), 1685–1692. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.7.016>
- Gui, C., Zhang, P., Zou, R., & Ouyang, X. (2021). Servant Leadership in Hospitality: A Meta-Analytic Review. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(4), 438–458. <https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1852641>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications. <https://books.google.co.id/books?id=JDWmCwAAQBAJ>
- Jang, J., & Kandampully, J. (2017). Reducing Employee Turnover Intention Through Servant Leadership in the Restaurant Context: A Mediation Study of Affective Organizational Commitment. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/15256480.2017.1305310>
- Periyanto. (2017). Analisis Kebijakan Standar Pendidik dan Tenaga Pendidik. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*, 2(1), 379–383.
- Pranoto, T. K. (2019). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tata Mulia Nusantara Indah dengan Persepsi Budaya Organisasional sebagai Mediasi. *Agora*, 7(1). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8192>
- Rupert, P. A., Miller, A. O., & Dorociak, K. E. (2015). Preventing Burnout: What Does the Research Tell Us?. *Professional Psychology: Research and Practice*, 46(3), 168-174. <https://doi.org/10.1037/a0039297>
- Sapengga, S. E. (2016). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *Agora*, 4(1), 645–650. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6706>



Scherer, L. L., Allen, J. A., & Harp, E. R. (2016). Grin and Bear It: An Examination of Volunteers' Fit with their Organization, Burnout and Spirituality. *Burnout Research*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.10.003>

Susanto, H. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2). <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>

Widyawati, F., Djastuti, I., & Rahardja, E. (2013). Pengaruh Keadilan Distributif dan Career Plateau terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Intention to Stay (Studi pada PT Sinar Sosro Ungaran). *Thesis*. UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis. <https://repofeb.undip.ac.id/8503/>