

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *INTENTION TO STAY* YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA (Studi pada Guru SMAN 1 Bluto Sumenep)

Irma rahmalia Purnamasari¹, Survival², Nasharuddin Mas³

¹⁾²⁾³⁾Universitas Widyagama Malang

¹⁾irahmaliap@gmail.com ²⁾survivaluwg@gmail.com ³⁾nasharuddinmas@gmail.com

Abstract

Intention to stay is an important issue in the world of education because it is related to the stability of teaching staff and the continuity of the teaching and learning process. The phenomenon of the decreasing number of teachers at SMAN 1 Bluto, Sumenep, indicates the need to examine the factors that influence teachers' intention to stay. This study aims to analyze the effect of transformational leadership and organizational culture on intention to stay with job satisfaction as a mediating variable. The study used a quantitative approach with the Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) analysis technique through the SmartPLS application, and involved 44 teachers as respondents. The results showed that transformational leadership and organizational culture had a significant positive effect on intention to stay, and transformational leadership also had a significant effect on job satisfaction. However, organizational culture did not have a significant effect on job satisfaction, and job satisfaction did not mediate the relationship between the independent variables and intention to stay. This finding implies the importance of strengthening inspirational leadership and a conducive organizational culture in retaining teachers. This study was limited to one school, so further studies are needed with a wider scope and additional variables such as workload or organizational commitment.

Keywords: transformational leadership, organizational culture, job satisfaction, intention to stay.

Abstrak

Intention to stay menjadi isu penting dalam dunia pendidikan karena berkaitan dengan stabilitas tenaga pendidik dan kontinuitas proses belajar mengajar. Fenomena menurunnya jumlah guru di SMAN 1 Bluto, Sumenep, menandakan perlunya telaah terhadap faktor-faktor yang memengaruhi niat guru untuk tetap bertahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap intention to stay dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS, dan melibatkan 44 guru sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap intention to stay, serta kepemimpinan transformasional juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara variabel bebas dengan intention to stay. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya penguatan

kepemimpinan yang inspiratif dan budaya organisasi yang kondusif dalam mempertahankan guru. Penelitian ini terbatas pada satu sekolah, sehingga diperlukan studi lanjutan dengan cakupan yang lebih luas dan variabel tambahan seperti beban kerja atau komitmen organisasi.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, intention to stay.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam menjamin keberlangsungan dan kemajuan sebuah organisasi, termasuk lembaga pendidikan (Hamsal, 2021). Walaupun kemajuan teknologi telah memengaruhi berbagai aspek operasional dan manajerial, keberadaan manusia tetap memegang peranan yang tidak dapat digantikan. Dalam dunia pendidikan, kualitas penyelenggaraan sangat bergantung pada kompetensi serta dedikasi para pendidik, khususnya guru. Guru tidak hanya bertugas melaksanakan kebijakan pembelajaran, tetapi juga berperan sebagai tokoh kunci dalam membentuk karakter dan prestasi siswa. Oleh sebab itu, mempertahankan guru yang kompeten menjadi tantangan penting dalam pengelolaan sekolah.

Niat untuk tetap bekerja dalam suatu institusi, atau yang dikenal dengan *intention to stay*, menjadi indikator penting yang menunjukkan tingkat kestabilan tenaga kerja sekaligus keberhasilan organisasi dalam mempertahankan SDM. Menurut Ibrahim dan Mubarak (2016), *intention to stay* mengacu pada keinginan individu untuk terus bekerja dalam suatu organisasi selama periode tertentu. Dalam konteks pendidikan, hal ini penting karena berkaitan dengan kontinuitas proses pembelajaran serta pembentukan iklim sekolah yang positif. Guru yang merasa dihargai, puas, dan nyaman dalam menjalankan tugasnya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi untuk tetap berada di institusi tempatnya mengajar. Berdasarkan data internal dari SMAN 1 Bluto, Sumenep, terdapat penurunan jumlah guru dalam empat semester terakhir. Dari 53 orang guru pada tahun ajaran 2022/2023, jumlahnya menurun menjadi 44 pada tahun ajaran 2023/2024. Penurunan ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti mutasi, pengunduran diri, serta rendahnya keinginan guru untuk tetap mengajar di sekolah tersebut. Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan stabilitas tenaga pendidik yang bisa berdampak pada mutu pendidikan yang diberikan.

Beberapa variabel yang diperkirakan berpengaruh terhadap *intention to stay* guru antara lain adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, dan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan yang sesuai untuk diterapkan dalam lingkungan pendidikan saat ini. Pemimpin dengan gaya ini mampu memberikan motivasi, inspirasi, serta dukungan emosional dan praktis bagi guru guna mencapai tujuan bersama (Ghonyah & Masurip, 2011). Selain itu, budaya organisasi yang kuat dan positif—seperti nilai kebersamaan, saling menghormati, dan keterbukaan komunikasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong loyalitas tenaga pendidik (Hillary, 2018; Robbins, 2013).

Kepuasan kerja juga merupakan aspek yang tak kalah penting. Kondisi ini mencerminkan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya ketika harapan dan realitas

selaras (Lie & Siagian, 2018). Kepuasan kerja berperan dalam memperkuat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap niat untuk tetap bekerja. Artinya, meskipun lingkungan kerja mendukung, jika guru tidak merasa puas, maka kemungkinan mereka untuk bertahan tetap rendah. Banyak penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara faktor organisasi dan perilaku karyawan. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan perbedaan. Santoso dan Yuliantika (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intention to stay, sedangkan Shalihah dan Azzuhri (2019) menemukan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meneliti lebih lanjut dengan pendekatan yang lebih menyeluruh, terutama dalam menguji peran mediasi kepuasan kerja.

Melihat pentingnya mempertahankan guru dalam dunia pendidikan serta adanya penurunan jumlah pendidik di SMAN 1 Bluto, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap intention to stay, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam manajemen pendidikan dan menjadi acuan bagi pengambilan kebijakan dalam mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas dan berdedikasi.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang menitikberatkan pada kemampuan seorang pemimpin dalam membangkitkan inspirasi, mendorong motivasi, serta menanamkan semangat perubahan yang konstruktif kepada para pengikutnya. Gaya kepemimpinan ini memacu individu untuk mencapai hasil di luar batas normal dengan mengandalkan dorongan dari dalam diri dan kepercayaan terhadap kemampuan sendiri. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan transformasional diyakini mampu menciptakan suasana kerja yang dinamis, inovatif, dan penuh semangat. Sejalan dengan pandangan Hasibuan dalam kutipan dari Survival dan Mulyono (2023), kepemimpinan merupakan proses memengaruhi perilaku bawahan agar mereka bersedia bekerja sama secara optimal untuk mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Bass (2006), yang menjabarkan bahwa kepemimpinan transformasional mencakup empat pilar utama: Idealized Influence (pengaruh ideal), Inspirational Motivation (motivasi yang menginspirasi), Intellectual Stimulation (rangsangan intelektual), dan Individualized Consideration (perhatian individual). Keempat aspek tersebut memungkinkan seorang pemimpin untuk menjadi teladan, memberi dorongan moral, menstimulasi pemikiran inovatif, serta memperhatikan kebutuhan dan potensi masing-masing individu.

Northouse (2020), sebagaimana dikutip dalam karya Laughlin & Czaplicki (2020), menyampaikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya mengangkat kesadaran akan nilai-nilai penting, tetapi juga mengarahkan anggota organisasi untuk lebih memprioritaskan tujuan bersama dibandingkan kepentingan pribadi. Oleh sebab itu, kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai pendekatan kepemimpinan yang

mendorong terjadinya perubahan positif dengan membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahannya, berdasarkan rasa saling percaya, penghormatan, dan loyalitas.

2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Rietz dalam Prastiyono et al. (2024) menyatakan bahwa sejumlah aspek turut memengaruhi keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional. Faktor-faktor tersebut mencakup:

- a. Kepribadian pemimpin, pengalaman hidup sebelumnya, serta latar belakang yang dimilikinya.
- b. Keadaan lingkungan organisasi dan aturan yang berlaku, yang turut membentuk perilaku dan harapan anggota organisasi.
- c. Sifat dan karakter bawahan yang dapat memengaruhi cara mereka menanggapi gaya kepemimpinan yang digunakan.
- d. Keinginan atau tuntutan dari atasan terhadap karyawan, yang berdampak pada alur komunikasi dalam struktur vertikal organisasi.
- e. Tekanan sosial dari rekan kerja, berupa ekspektasi yang turut memengaruhi tindakan seorang pemimpin.
- f. Karakteristik pekerjaan yang dijalankan, yang mengharuskan penyesuaian gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan tugas.

Keenam faktor tersebut berkontribusi dalam menciptakan interaksi yang rumit antara pemimpin, pengikut, dan konteks organisasi, yang pada akhirnya membentuk gaya kepemimpinan transformasional dalam praktiknya.

2.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Riggio (2006), kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen utama yang dikenal sebagai Four I's:

- a. Idealized Influence, yaitu ketika pemimpin menjadi contoh moral dan panutan yang membangun rasa hormat serta kepercayaan dari pengikutnya.
- b. Inspirational Motivation, yaitu kemampuan pemimpin untuk memberikan semangat dan motivasi melalui visi yang jelas dan penuh harapan.
- c. Intellectual Stimulation, yaitu kemampuan pemimpin untuk mendorong pengikut agar berpikir secara kreatif dan inovatif tanpa rasa takut terhadap kesalahan.
- d. Individualized Consideration, yaitu perhatian khusus yang diberikan pemimpin terhadap kebutuhan unik setiap individu serta memberikan dukungan secara personal.

Keempat aspek ini bekerja bersama-sama untuk menciptakan suasana organisasi yang dinamis, kreatif, dan berfokus pada pencapaian tujuan bersama sekaligus pengembangan individu.

2.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, keyakinan, norma, dan asumsi dasar yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang membentuk pola perilaku serta menjadi identitas khas dari organisasi tersebut. Budaya ini menjadi pembeda antara satu organisasi dengan

organisasi lain dan memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan serta kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal. (Denison & Mishra, 1995) mengklasifikasikan budaya organisasi menjadi dua jenis utama, yaitu budaya yang berfokus pada hasil dan budaya yang menekankan proses. Budaya berorientasi hasil memprioritaskan pencapaian target, sementara budaya berorientasi proses lebih menitikberatkan pada prosedur atau cara dalam mencapai tujuan. Sedarmayanti (2017) menambahkan bahwa budaya organisasi terdiri atas kerangka nilai dan harapan bersama yang mengarahkan perilaku kolektif serta membantu menciptakan kesatuan dan mendukung kolaborasi antar anggota. Oleh karena itu, pemahaman terhadap budaya organisasi sangat penting bagi manajemen dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia dan meningkatkan efektivitas kerja tim.

2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2011), terdapat dua faktor utama yang memengaruhi budaya organisasi:

- a. Faktor eksternal, seperti masyarakat, pasar, dan kebijakan pemerintah yang berpengaruh pada nilai-nilai organisasi.
- b. Faktor internal, berupa sumber daya manusia, struktur organisasi, serta nilai-nilai yang dianut oleh pimpinan dan anggota organisasi.

Kedua faktor ini berperan dalam membentuk sistem nilai yang berlaku dan menentukan iklim kerja di dalam organisasi..

2.6 Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Menurut Kreitner (2003), budaya organisasi dapat dibagi menjadi tiga tipe utama:

- a. Budaya Konstruktif, yang mendorong interaksi sosial positif dan pengembangan karyawan.
- b. Budaya Pasif-Defensif, yang muncul dari pandangan bahwa inisiatif individu dapat mengancam stabilitas pekerjaan sehingga mendorong konformitas dan ketergantungan.
- c. Budaya Agresif-Defensif, yang menekankan persaingan dan perfeksionisme demi mempertahankan status pekerjaan, namun cenderung menghambat kerja sama.

Pemahaman mengenai jenis budaya ini membantu organisasi dalam menilai arah pengembangan internal agar sesuai dengan tujuan strategis.

2.7 Indikator Budaya Organisasi

Denison dan Mishra (1995) menyebutkan empat indikator budaya organisasi, yaitu:

- a. Keterlibatan (Involvement), yang mencerminkan komitmen dan partisipasi aktif anggota, meliputi pemberdayaan, otonomi, inisiatif individu, kerja sama tim, dan pengembangan kompetensi.
- b. Konsistensi (Consistency), yang menunjukkan adanya nilai-nilai inti yang diterima bersama sehingga menciptakan keselarasan perilaku.

Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan kohesi internal, meningkatkan kemampuan beradaptasi, serta mendukung kinerja organisasi secara berkelanjutan.

2.8 Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Intention to Stay*

Kepemimpinan transformasional ialah gaya kepemimpinan yang sanggup menginspirasi, memotivasi, serta menekan perubahan positif dalam organisasi. Bagi(Heren& Kui, 2023), kepemimpinan transformasional mempengaruhi penting kepada intention to stay. Maksudnya, terus menjadi tinggi tingkatan kepemimpinan transformasional dalam sesuatu organisasi, hingga terus menjadi besar pula niat karyawan buat tetap bertahan di tempat kerja itu.

H1: Kepemimpinan transformasional mempengaruhi positif kepada intention to stay

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Intention to Stay*

Budaya organisasi menggambarkan nilai, norma, serta penerapan kerja yang bertumbuh dalam organisasi. Riset(Waruwu& Ardi, 2024) membuktikan kalau budaya organisasi mempunyai akibat positif kepada intention to stay, yang berarti kalau budaya organisasi yang kokoh serta mensupport bisa tingkatan kemauan karyawan buat senantiasa terletak di organisasi.

H2: Budaya organisasi mempengaruhi positif kepada intention to stay

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Pemimpin transformasional mendesak pegawai buat menggapai kemampuan terbaiknya dengan membagikan dukungan serta bimbingan yang nyata. Bagi(Pratama, 2020), kepemimpinan transformasional mempengaruhi penting kepada kepuasan kegiatan, khususnya di kalangan generasi Z. Perihal ini membuktikan kalau gaya kepemimpinan ini sanggup menghasilkan suasana kegiatan yang menyenangkan serta produktif.

H3: Kepemimpinan transformasional mempengaruhi positif kepada kepuasan kerja

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi yang positif sanggup menghasilkan lingkungan kerja yang serasi, tingkatan dorongan, serta mensupport kerja sama dampingi pegawai. Hasil riset(Parenden et al., 2024) mengatakan kalau budaya organisasi mempengaruhi positif kepada kepuasan kerja, yang membuktikan kalau budaya yang sehat bisa tingkatan keselamatan serta kepuasan karyawan.

H4: Budaya organisasi mempengaruhi positif kepada kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Stay*

Pegawai yang merasa puas dengan profesinya mengarah mempunyai kepatuhan serta komitmen besar kepada organisasi. Riset(Praborini et al., 2021) meyakinkan kalau kebahagiaan kegiatan mempunyai akibat penting kepada intention to stay di PT. AW Indonesia.

H5: Kepuasan kegiatan mempengaruhi positif kepada intention to stay

Kemampuan Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Intention to Stay*

Kepemimpinan transformasional tidak cuma berakibat langsung, namun pula tidak langsung lewat peningkatan kepuasan kerja. Riset(Rusandi& Yanto, 2023) melaporkan kalau kepuasan kerja jadi jembatan dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional serta intention to stay.

H6: Kemampuan Kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *intention to stay*

Kemampuan Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Intention to Stay*

Budaya organisasi yang kokoh bisa tingkatkan kepuasan kerja, yang pada kesimpulannya berakibat pada kemauan buat bertahan di organisasi. Riset(Firdausi et al., 2024) membuktikan kalau kebahagiaan kegiatan memediasi akibat budaya organisasi kepada intention to stay.

H7: Kemampuan Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi kepada *intention to stay*

METODE PENELITIAN

3. 1 Populasi serta Sampel

Populasi dalam riset ini merupakan semua tenaga pengajar(guru) di SMAN 1 Bluto Kabupaten Sumenep yang berjumlah 44 orang. Riset ini memakai teknik probability sampling, sebab semua populasi dijadikan sampel(sensus), cocok dengan pendapat (Arikunto, 2013) kalau bila populasi kurang dari 100, hingga semua anggota populasi bisa dijadikan sampel riset.

3. 2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan lewat 3 tata cara utama, ialah:

- a. Kuesioner tertutup, disebarkan pada responden(guru) SMAN 1 Bluto buat mengakulasi informasi pokok.
- b. Dokumentasi, ialah mengakulasi data pendukung semacam bentuk organisasi serta cerminan biasa sekolah dari akta yang ada.
- c. Wawancara, dicoba buat riset pendahuluan serta investigasi data secara mendalam.

3. 3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Uji kualitas instrumen dicoba lewat:

1. Uji validitas, buat membenarkan instrumen betul- betul mengukur elastis yang diartikan.
2. Uji reliabilitas, dicoba dengan membagi angka Cronbach' s Alpha, di mana instrumen diklaim reliabel bila $\alpha > 0,70$ (Sugiyono, 2010).

3. 4 Metode Analisa Data

Analisa data dicoba dengan cara kuantitatif lewat sebagian jenjang:

1. Analisa Statistik Deskriptif, buat melukiskan data responden serta jawaban kuesioner.
2. Analisa Statistik Inferensial, dicoba memakai metode Partial Least Squares(PLS- SEM), mencakup: Outer Bentuk(validitas serta reliabilitas indikator), Inner Bentuk(hubungan antar variabel laten), serta Analisa Rute buat mengenali akibat langsung serta tidak langsung antar variabel.

3. 5 Analisis Koefisien Determinasi(R^2)

Dalam bentuk PLS, koefisien determinasi(R^2) dipakai buat mengukur seberapa besar variasi variabel terbatas bisa dipaparkan oleh variabel independen. Angka R^2 berkisar antara 0–1, dengan angka mendekati 1 membuktikan keahlian prediktif bentuk yang kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS. Tujuan utama penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Intention to Stay (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi pada guru SMAN 1 Bluto, Sumenep.

Tabel 4.1

R-Square (Koefisien Determinasi)

| Variabel Endogen | R-Square | Interpretasi |
|------------------------------|-----------------|---|
| Kepuasan Kerja (Z) | 0,578 | 57,8% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh X1 dan X2 |
| <i>Intention to Stay</i> (Y) | 0,761 | 76,1% variasi niat untuk tetap tinggal dijelaskan oleh X1, X2 dan Z |

Nilai R^2 menunjukkan bahwa model memiliki daya prediksi yang kuat, khususnya untuk variabel *Intention to Stay* yang memiliki R^2 sebesar 0,761, artinya model mampu menjelaskan 76,1% variabel tersebut.

Tabel 4.1

Hasil Pengujian Hipotesis (Bootstrapping Output)

| Kode | Hubungan Antar Variabel | Koefisien Jalur | P-Value | Status Hipotesis | Keterangan |
|------|--|-----------------|---------|------------------|--|
| H1 | Kepemimpinan Transformasional → <i>Intention to Stay</i> | 0,212 | 0,031 | Diterima | Pengaruh positif dan signifikan |
| H2 | Kepemimpinan Transformasional → Kepuasan Kerja | 0,552 | 0,000 | Diterima | Pengaruh sangat signifikan |
| H3 | Budaya Organisasi → <i>Intention to Stay</i> | 0,264 | 0,026 | Diterima | Pengaruh positif dan signifikan |
| H4 | Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja | 0,194 | 0,071 | Ditolak | Tidak signifikan secara statistik |
| H5 | Kepuasan Kerja → <i>Intention to Stay</i> | 0,301 | 0,026 | Diterima | Kepuasan kerja berpengaruh signifikan |
| H6 | X1 → Z → Y (Mediasi oleh Kepuasan Kerja) | - | 0,065 | Ditolak | Efek tidak signifikan (parsial mediation tidak terbukti) |
| H7 | X2 → Z → Y (Mediasi oleh Kepuasan Kerja) | - | 0,189 | Ditolak | Efek Tidak signifikan (parsial mediation tidak terbukti) |

4.2 Pembahasan

4. 2. 1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional kepada *Intention to Stay*(H1)

Hasil analisa membuktikan kalau kepemimpinan transformasional mempengaruhi positif serta penting kepada niat guru buat senantiasa bertahan di sekolah. Perihal ini berarti kalau terus menjadi baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah, hingga terus menjadi tinggi kemauan guru buat meneruskan karir di sekolah itu. Koefisien sebesar 0, 212 dengan p- value 0, 031 membuktikan hubungan yang berarti dengan cara statistik. Penemuan ini mensupport filosofi (Bass & Riggio, 2006), yang melaporkan bahwa atasan transformasional sanggup pengaruhi pengikutnya buat berperan melewati kebutuhan individu untuk kesuksesan organisasi.

4. 2. 2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional kepada Kepuasan Kerja(H2)

Kepemimpinan transformasional pula mempengaruhi penting kepada kepuasan kerja guru. Angka koefisien sebesar 0,552 serta p-value 0,000 membuktikan hubungan yang kokoh. Maksudnya, atasan yang membagikan gagasan, atensi perseorangan, serta mendesak pandangan inovatif dengan cara jelas bisa tingkatkan rasa puas guru kepada profesi mereka. Perihal ini searah dengan hasil Pratama (2020) kalau style kepemimpinan ini bisa menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung serta memotivasi.

4. 2. 3 Pengaruh Budaya Organisasi kepada *Intention to Stay*(H3)

Budaya organisasi mempengaruhi positif kepada intention to stay dengan koefisien 0,264 serta p-value 0,026. Budaya kerja yang mensupport, kolaboratif, serta berplatform nilai-nilai positif membuat guru merasa aman serta terikat dengan cara penuh emosi dengan sekolah, alhasil mereka mengarah memilah buat bertahan. Hasil ini mensupport penemuan Waruwu&Ardi (2024), yang melaporkan budaya organisasi ialah prediktor kokoh dari kepatuhan pegawai.

4. 2. 4 Pengaruh Budaya Organisasi kepada Kepuasan Kerja(H4)

Walaupun dengan cara filosofi budaya organisasi sepatutnya mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi hasil membuktikan hubungan ini tidak penting dengan cara statistik(p-value= 0,071). Perihal ini bisa diakibatkan oleh anggapan yang berlainan di antara guru kepada nilai-nilai adat sekolah yang bisa jadi belum seluruhnya diaplikasikan dengan cara tidak berubah-ubah.

4. 2. 5 Pengaruh Kepuasan Kerja kepada *Intention to Stay*(H5)

Kepuasan kerja mempunyai akibat yang penting kepada niat buat senantiasa bermukim, dengan koefisien 0,301 serta p-value 0,026. Maksudnya, guru yang puas dengan profesi, pimpinan, serta lingkungan kerja mempunyai kecondongan besar buat senantiasa bekerja di SMAN 1 Bluto. Hasil ini mensupport pendapat Locke (1969) dan riset Praborini et al.(2021).

4. 2. 6 Uji Mediasi Kepuasan Kerja kepada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional serta Budaya Organisasi kepada *Intention to Stay*(H6 serta H7)

Hasil membuktikan kalau kepuasan kegiatan tidak memediasi dengan cara penting hubungan antara kepemimpinan transformasional serta intention to stay(p= 0,065), ataupun antara budaya organisasi serta intention to stay(p= 0,189). Perihal ini menunjukkan kalau walaupun kepuasan kerja berarti, akibat langsung dari style kepemimpinan serta budaya organisasi kepada niat bertahan lebih berkuasa. Mediasi yang tidak penting ini membuktikan mungkin ada variabel mediasi lain yang lebih berperan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap niat guru untuk tetap tinggal (intention to stay), dengan kepemimpinan transformasional juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sementara budaya

organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kedua variabel bebas terhadap intention to stay. Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan lokasi yang hanya mencakup satu sekolah, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas area penelitian dan mempertimbangkan variabel lain seperti beban kerja atau komitmen organisasi guna mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta
- Bass, B. (2006). From Transactional to Transformative Leadership: Learning to Share the Vision. *Acorn*, 19(3), 4–6.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership. In *Transformational Leadership: Second Edition*. <https://www.taylorfrancis.com/books/9781135618896>
- Denison DR, & Mishra AK. (1995). Jurnal Budaya Organisasi - Denis. In *Organization Science* (Vol. 6, Issue 2, pp. 204–223).
- Ghoniya, & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2), 118–129. <https://doi.org/10.15294/jdm.v2i2.2476>
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Kreitner, Robert, A. K. (2003). *Perilaku Organisasi*, diterjemahkan *Erly Suandy*.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- McLaughlin, C. P., & Kunk-Czaplicki, J. A. (2020). Leadership: Theory and Practice by Peter G. Northouse. *Journal of College Student Development*. <https://doi.org/10.1353/csd.2020.0023>
- Robbins, T. A. J. (2013). *Organizational Behavior*. In *Sustainability (Switzerland)* (15th ed., Vol. 11, Issue 1). New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas kerja PT*. Refika Aditama Bandung.
- Sugiyono, D. (2010). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. In *Penerbit Alfabeta*.
- Survival, Mulyono, F. M. (2023). Efek Kepemimpinan Transformasional, Power Distance dan Followership terhadap Kemampuan Pengambilan Keputusan Karyawan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen*, 2(4), 154–169.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja Edisi 5 Surabaya* : Rajawali Pers.