

PENGARUH KONFLIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN PINDAH KERJA GURU SD SWASTA DI KECAMATAN JATIASIH

Hendhisca Cipta

Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia

Email: hendhisca@gmail.com

Keywords

*Conflict, Job satisfaction,
Turnover*

*Konflik, Kepuasan kerja,
Pindah kerja*

Abstract

The purpose of this study is to observe the influence of conflict and job satisfaction toward turnover intention of private elementary teachers in District Jatiasih. The research used quantitative approach with a survey method and applied path analysis in testing hypothesis. It was involving 252 teachers with various gender, background and qualification as the respondents, who were selected in a simple random sampling way. The study revealed several results, which are (1). There is positive direct effect of conflict on turnover intention. (2). There is negative direct effect of job satisfaction on turnover intention, and (3). There is negative direct effect of conflict on jobs satisfaction.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengamati pengaruh konflik dan kepuasan kerja terhadap niat pindah (turnover intention) guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Jatiasih. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan menerapkan analisis jalur dalam pengujian hipotesis. Penelitian ini melibatkan 252 guru dengan berbagai jenis kelamin, latar belakang, dan kualifikasi sebagai responden, yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan, yaitu: (1) terdapat pengaruh langsung positif konflik terhadap niat pindah; (2) terdapat pengaruh langsung negatif kepuasan kerja terhadap niat pindah; dan (3) terdapat pengaruh langsung negatif konflik terhadap kepuasan kerja.

1. PENDAHULUAN

Aset penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Dalam organisasi pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia, pemerintah pun mengakui guru sebagai aset penting, pengakuan ini tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat 1, mengatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan

pendidikan menengah. Keefektifan dan keefisienan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Jika dalam organisasi tersebut terjadi perilaku anggota yang merugikan organisasi tersebut, maka keefektifan dan keefisienan organisasi tersebut akan berjalan tidak optimal. Salah satu perilaku yang merugikan adalah ketika anggota memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya di organisasi tersebut dan pindah ke organisasi lain, perilaku ini disebut juga *turnover*. Sekolah merupakan organisasi yang juga tidak terlepas dari masalah ini, ketika guru memutuskan untuk pindah dari satu sekolah ke sekolah lain. *Turnover* diartikan sebagai penarikan diri seseorang secara permanen dari organisasi yang mempekerjakannya. Tingkat *turnover* pada seseorang dapat diprediksi dari seberapa tingkat *turnover intention* (keinginan pindah kerja) yang ada dalam diri seseorang tersebut. Keinginan pindah kerja yang tinggi terjadi bukan tanpa penyebab, hal ini mengisyaratkan bahwa organisasi sangat perlu memperhatikan beberapa aspek. Keinginan pindah kerja adalah keinginan untuk pindah atau keluar dari tempat pekerjaannya, namun belum sampai pada tahap untuk realisasi melakukan tindakan keluar atau berhenti bekerja.. Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja, antara lain:

- 1) konflik yang terjadi di lingkungan kerja dan tidak adanya penyelesaian.
- 2) kepuasan kerja seperti gaji, reward, perasaan aman, perasaan dihargai tidak terpenuhi.
- 3) lingkungan kerja yang tidak nyaman.
- 4) motivasi guru yang rendah dalam bekerja.
- 5) profesionalisme guru yang tidak maksimal. Permasalahan di atas diduga dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja guru sebagai sosok penting atau utama di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa keinginan pindah kerja dapat berhubungan dengan banyak faktor, namun penelitian ini dibatasi oleh faktor konflik dan kepuasan kerja dan gejala yang diamati adalah gejala yang ada di SD Swasta di kecamatan Jatiasih.

Keinginan Pindah Kerja

Keinginan pindah kerja merupakan gejala awal terjadinya pengunduran diri (*turnover*) dalam sebuah perusahaan. Nazim Ali (2008:242) mengatakan bahwa, "*turnover intention is the intention of employees to quit their organization*. Bahwa

keinginan pindah kerja didefinisikan sebagai niat karyawan untuk berhenti dari organisasi mereka. Tett dan Meyer (1993:259) berpendapat, *“turnover intentions as a conscious and deliberate willfulness to leave the organization.”* Bahwa keinginan pindah kerja merupakan suatu kesadaran dan keinginan yang terencana untuk meninggalkan organisasi. Hussain dan Asif (2012,1) mengemukakan, *“a turnover intention is a mental decision prevailing between an individual’s approach with reference to a job to continue or leave the job.”* Sebuah keinginan pindah kerja adalah keputusan mental yang berlaku antara pendekatan individu dengan mengacu pada pekerjaan untuk melanjutkan atau meninggalkan pekerjaan. Siklus keinginan berpindah kerja diawali dengan ketidakpuasan yang dialami, kemudian mulai berfikir untuk berhenti, mengevaluasi untung-rugi dan biaya dari pengunduran diri. Selanjutnya muncul keinginan mencari alternatif pekerjaan lain, kemudian melakukan pencarian pekerjaan alternatif, mengevaluasi alternatif pekerjaan baru dan membandingkannya dengan pekerjaan sekarang. Baru muncullah keinginan berhenti hingga akhirnya memutuskan untuk tinggal atau keluar dari pekerjaan sekarang. Keinginan pindah kerja dapat ditandai berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: 1) absensi yang meningkat, karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari tempat kerjanya dapat diperhatikan dari tingkat absensi yang semakin meningkat. 2) Mulai malas bekerja, karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari tempat kerjanya terlihat mulai malas- malasan dalam bekerja, karena pusat pikiran dari karyawan ini di tempat lain yang dirasa oleh si karyawan akan lebih mampu memberikan fasilitas sesuai dengan keinginan si karyawan. 3) Bertambah keberanian untuk melanggar kebijakan-kebijakan organisasi, karyawan menjadi lebih sering meninggalkan tempat kerja pada saat jam bekerja masih berlangsung, mulai juga bolos/tidak masuk bekerja. 4) Timbulnya keberanian untuk menentang atasan, karyawan mulai berani untuk protes terhadap kebijakan organisasi, kebijakan yang tidak seturut dengan keinginan karyawan. 5) Mulai timbul kurang tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaannya, karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari tempat kerjanya sudah akan bermalas- malasan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan uraian konsep tersebut dapat disintesis bahwa keinginan pindah kerja adalah hasrat keinginan secara sadar dan terencana untuk keluar meninggalkan organisasi, dengan indikator: (1) keinginan meninggalkan organisasi secara permanen,

(2) keinginan berpindah yang sadar dan terencana (3) keputusan mental untuk melanjutkan atau meninggalkan pekerjaan.

Konflik

Pengertian konflik menurut Daft (2010:482), *“conflict refers to antagonistic interaction in which one party attempts to block the intentions or goal of another.”* Konflik mengacu kepada interaksi yang bersifat bermusuhan dimana satu pihak berupaya untuk menghalangi niat atau tujuan pihak lain. Kemudian Hellrieger dan Slocum (2011:385) berpendapat bahwa *“conflict is a process in which one party (person or group) perceives that its interest are being opposed or negatively affected by another party.”* Bahwa konflik adalah suatu proses dimana satu pihak (orang atau kelompok) merasakan bahwa dirinya sedang ditentang atau dipengaruhi negatif oleh pihak lain. Robbins dan Judge (2013:446) mengatakan bahwa *“conflict is a process that begins when one party perceives that another party has negatively affected, or is about to negatively affect, something that the first party cares about.”* Konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang pihak pertama peduli. Sumber-sumber konflik dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori umum: komunikasi, struktur, dan faktor perilaku pribadi. Dijabarkan sebagai berikut: 1) Faktor Komunikasi, mendefinisikan komunikasi benar sebagai menciptakan gambaran mental dalam pikiran penerima persis detail yang sama sebagaimana dimaksud oleh pengirim, maka komunikasi benar atau sempurna tentu langka. Konflik berasal dari komunikasi yang tidak berhasil tersebut. Informasi yang salah, terdistorsi, atau ambigu dapat menciptakan permusuhan. 2) Faktor Struktural, yang antara lainnya adalah seperti perbedaan dalam hal kekuasaan, kewenangan, dan perbedaan orientasi antar departemen dapat menciptakan konflik. 3) Faktor Perilaku Pribadi. Sumber konflik ini terletak pada perbedaan antara individu. Nilai-nilai beberapa orang atau persepsi situasi sangat mungkin menimbulkan konflik dengan orang lain.

Berdasarkan uraian konsep di atas dapat disintesis bahwa konflik merupakan ekspresi pertikaian antara individu dengan individu lain, kelompok dengan kelompok lain karena disebabkan banyak faktor, antara lain struktur organisasi, perbedaan tujuan, persepsi, nilai – nilai, dan sebagainya, dengan indikator (1) pertentangan antar individu, (2) perselisihan dalam mencapai tujuan, (3) perilaku saling menghalangi pihak lain.

Kepuasan Kerja

Steve M. Jex (2002:116) berpendapat bahwa "*job Satisfaction is typically defined as an employee's level of positive affect toward his or her job or job situatio.*" Kepuasan kerja biasanya didefinisikan sebagai tingkat positif yang mempengaruhi karyawan terhadap pekerjaannya atau situasi pekerjaan. Sedangkan Robbins dan Coulter (2012:375) berpendapat bahwa "*job satisfaction is an employee's general attitude toward his or her job.*" Kepuasan Kerja adalah sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki kepuasan kerja pada tingkat yang tinggi memiliki tujuan positif terlihat dari pekerjaan mereka. Jadi menurut mereka ada tiga jenis hubungan kepuasan kerja, antara lain: 1) *Satisfaction and Productivity*, manager percaya bahwa karyawan yang bahagia merupakan karyawan yang produktif. Seorang karyawan yang puas dengan perusahaan dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal, 2) *Satisfaction and Absenteeism*, seorang karyawan yang memiliki rasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki tingkat absen yang rendah, 3) *Satisfaction and Turnover*, seorang karyawan yang memiliki rasa puas yang tinggi dengan pekerjaannya, tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut. Karyawan yang puas akan berada pada *turnover* tingkat rendah. Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2010:170) mengatakan, "*job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one's job.*" Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional dan perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap berbagai aspek pekerjaan dengan indikator: (1) perasaan terhadap lingkungan kerja, (2) perasaan terhadap rekan kerja, (3) perasaan terhadap kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, (4) perasaan terhadap gaji, (5) perasaan terhadap supervisi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis asosiatif kausal dengan metode survey dan analisis jalur (*path analysis*) sebagai teknik analisis statistiknya. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan mulai bulan Mei - Juli 2014. Tempat pelaksanaan di sekolah-sekolah SD Swasta di Kecamatan Jatiasih. Terdapat 35 Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Jatiasih, dengan total guru sebanyak 683 orang. Penentuan

jumlah sampel guru yang menjadi objek penelitian, ditentukan dengan rumus Slovin dan berdasarkan hasil perhitungan didapat jumlah sampel penelitian sebanyak 252 orang responden. Data yang dikumpulkan disajikan dalam statistik deskriptif. Kemudian data dianalisis menggunakan statistik parametris model *path analysis*, bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel penelitian. Langkah pengujian *path analysis* sebagai berikut; pengujian normalitas data, perhitungan normalitas galat taksiran dengan uji-Lilifors, perhitungan persamaan regresi, uji signifikansi dan uji linearitas regresi. Selanjutnya dilakukan perhitungan *path analysis*, untuk menghitung koefisien jalurnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik terhadap Keinginan Pindah Kerja

Hasil analisis korelasi sederhana antara konflik dengan keinginan pindah kerja memperoleh koefisien korelasi $r_{13} = 0,783$ dan koefisien jalur $\rho_{31} = 0,6058$. Hal ini berarti pengaruh konflik terhadap keinginan pindah kerja signifikan positif, artinya konflik yang dirasakan guru dapat meningkatkan keinginan pindah kerja guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih. Temuan penelitian ini relevan dengan teori yang dikemukakan para ahli manajemen, diantaranya Temuan penelitian ini relevan dengan teori Igberia dan Greenhaus dalam Igberia dan Shayo (2004:26) mengatakan bahwa "*demographic variables (ages, organizational, tenure, education), role stressor (role ambiguity and role conflict) and career related variables (salary, promotability, career opportunities) caused turnover intention.*" Teori Igberia dan Greenhaus selaras dengan teori Boyar et al.(2003:175) yang menyatakan bahwa, "*role conflict, role ambiguity, and role overload increased work-family conflict, which in turn led to high turnover intentions.*"

Dari hasil penelitian, konflik guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih cukup tinggi, sehingga perlu dilakukan usaha untuk dapat meminimalisir konflik sehingga tingkat keinginan pindah kerja rendah. Antara lain adalah peran kepala sekolah dalam hal ini sangat penting untuk dapat meminimalisir konflik yang ada pada guru tersebut. Apabila terjadi konflik antar guru, peran kepala sekolah sebagai pemimpin langsung guru melakukan pendekatan secara personal, kekeluargaan, karena dengan komunikasi yang baik akan tercapai penyelesaian atau kesepakatan yang saling menguntungkan. Apabila ada konflik antara guru dengan pihak yayasan, peran kepala sekolah di sekolah swasta, satu pihak sebagai orang yang membela hak para guru dan pihak lain sebagai perwakilan

pihak yayasan, beliau yang menjembatani antara guru dan pihak yayasan agar tidak terjadi konflik antara guru dan yayasan, sehingga tujuan bersama untuk memajukan sekolah yang berkualitas tercapai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja

Kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap keinginan pindah kerja dengan nilai koefisien korelasi $r_{23} = -0,703$, dan nilai koefisien jalur $\rho_{32} = -0,2243$. Hal ini berarti kepuasan kerja terbukti berpengaruh langsung negatif terhadap keinginan pindah kerja. Temuan ini relevan dengan teori dengan teori yang dikemukakan Saridakis dan Cooper (2013:186) yang menyatakan bahwa, "*there are mainly strong patterns of agreement suggesting that a high level of organizational comittment and job satisfaction leads to lower actual turnover/turnover intention and result in more presence of organizational citizenship behaviours within the organization.*"

Teori Saridakis dan Cooper selaras dengan teori dari Mobley, Horner, dan Hollingsworth (1978:408) yang mengatakan bahwa, "*Job satisfaction was identified as having an impact on intention to quit, with intent to quit more significantly connected to turnover. The data suggests that while job satisfaction influences the thoughts of intent to leave, other factors i.e. co-workers, work assignments, supervision and satisfaction with the job overall influence the action of leaving.*"

Dari hasil penelitian, kepuasan kerja guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih cukup tinggi, mereka puas dengan fasilitas-fasilitas yang mereka dapat, sehingga tingkat keinginan pindah kerja pada guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih rendah. Peran Kepala sekolah sebagai pimpinan para guru harus selalu memperhatikan kesejahteraan serta harapan para guru dengan memberikan penghargaan kepada guru bukan hanya dalam berbentuk pujian, sejumlah uang atau penghargaan eksternal lain, tetapi juga dalam bentuk promosi sehingga guru dapat melakukan aktualisasi diri, seperti memberi kesempatan para guru untuk mengikuti pengembangan diri seperti pelatihan, pendidikan, mencoba metode baru, dan tantangan berprestasi sebagai guru terbaik di sekolah. Selain itu, sangatlah penting, Kepala sekolah harus menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif untuk guru, serta hubungan yang harmonis antar guru sehingga dengan itu semua dapat menciptakan persepsi yang baik serta tinggi terhadap pekerjaan yang dijalani.

Pengaruh Konflik terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian menyimpulkan konflik berpengaruh langsung negatif terhadap kepuasan kerja. Analisis penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r_{12} = -0,789$, dengan nilai koefisien jalur $\rho_{21} = -0,789$. Hal ini membuktikan bahwa konflik memberi pengaruh langsung negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini relevan dengan teori para ahli, diantaranya sebagaimana diungkapkan oleh Fields (2002:50), "*role conflict had direct effect on job tension and job satisfaction*". Teori Fields selaras dengan teori De Dreu dan Van Vianen serta De Dreu dan Weingart (2003:741) berpendapat sama bahwa, "*if there are too many conflicts, it is bound to affect staff motivation and relationships, which in turn will affect their job satisfaction*".

Dari hasil penelitian, konflik yang ada pada guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih cukup tinggi sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Jadi jika ada terlalu banyak konflik, itu pasti akan mempengaruhi motivasi karyawan dan hubungan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Kepala sekolah sebagai pimpinan guru harus mampu mengarahkan, membimbing serta mengelola tenaga pendidik dengan baik. Pemenuhan kesejahteraan, sistem kompensasi, penciptaan suasana atau lingkungan kerja yang kondusif merupakan upaya mendasar yang perlu dilakukan agar guru merasa diakui keberadaannya, yang pada akhirnya akan mencurahkan seluruh dedikasi, mentalitas tinggi, dan tanggung jawabnya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian maka disimpulkan, 1) Konflik berpengaruh langsung positif terhadap keinginan pindah kerja guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih. Hal ini berarti konflik yang dirasakan guru dapat meningkatkan keinginan pindah kerja guru.. 2) Kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap keinginan pindah kerja guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih. Hal ini berarti peningkatan kepuasan kerja kepada guru dapat menurunkan keinginan pindah kerja guru. 3) Konflik berpengaruh langsung negatif terhadap kepuasan kerja guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih. Hal ini berarti konflik yang dirasakan guru, dapat menurunkan kepuasan kerja guru dalam bekerja.

Berdasarkan temuan penelitian ini, kiranya ditawarkan beberapa saran untuk menurunkan keinginan pindah kerja guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih, sebagai berikut: 1). Kepala Sekolah sebagai pimpinan para guru diharapkan mampu menanamkan, membimbing, mengarahkan serta meningkatkan sikap moral para guru terhadap pekerjaan, tanggung jawab. Kepala sekolah dapat menciptakan sistem penghargaan yang mampu mendorong gairah kerja para guru, memperhatikan kesejahteraan para guru serta menciptakan suasana atau lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, serta kondusif sehingga mampu mendorong para guru untuk melakukan tanggung jawabnya, sebagai pendidik, sehingga permasalahan konflik.

Di dalam guru dapat dihindari atau dapat diminimalisir dan juga dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja pada guru. 2). Bagi para guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih agar tidak melupakan bahwa guru adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Jika dalam suatu kegiatan terjadi perselisihan antar guru maupun guru dengan pimpinan, perlu guru harus diingatkan kembali bahwa dalam melaksanakan profesi guru, dirinya harus profesional, jadi apabila ada konflik dan ada rasa kurang puas dalam bekerja sehingga dapat memicu keinginan untuk pindah kerja kira hal tersebut dibicarakan dengan pimpinan sekolah secara kekeluargaan, sehingga konflik dapat diminimalisir dan tercapai kesepakatan bersama.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Jr., Pearson, A. W., & Keough, S. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(3), 175-190.
- De Dreu, C. K. W., & Van Vianen, A. E. M. (2001). Managing relationship conflict and the effectiveness of organizational teams. *Journal of Organizational Behavior*, 22(2), 309-328.
- Daft, R. L. (2010). *New era of management*. Cengage Learning.
- Fields, D. L. (2002). *Taking the measure of work*. Sage Publications, Inc.
- Hellrieger, D., & Slocum, J. W., Jr. (2011). *Organizational behaviour*. South-Western Cengage.

- Hussain, T., & Asif, S. (2012). Is employees' turnover intention driven by organizational commitment and perceived organizational support? *Journal of Quality and Technology Management*, VIII(II), 1–14.
- Igbaria, M., & Shayo, C. (2004). *Strategies for staffing the information system department*. Idea Group Publishing.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology*. John Wiley & Sons, Inc.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational behaviour*. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414.
- Nazim Ali. (2008). Factors affecting overall job satisfaction and turnover intention. *Journal of Managerial Sciences*, 2(2), 45–60.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. Pearson Education Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behaviour*. Pearson Education Inc.
- Saridakis, G., & Cooper, C. L. (2013). *How can HR drive growth?*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.