

AN ANALYSIS OF THE FACTORS INFLUENCED THE TURNOVER INTENTION OF SMP IT (SMP ISLAM TERPADU) EMPLOYEE IN PEKANBARU

Helen Novita Sandhy¹⁾

Mashadi²⁾

Zulkifli N³⁾

¹⁾ Post Graduate Student of Riau University

²⁾ Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾ Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT

This study aims to analyze the dominant variables influenced the turnover intention of SMP Islam Terpadu in Pekanbaru. The variables are: job satisfaction, organizational commitment, job stress, job involvement, and organizational climate. All population is 146 and the sample of research is 107 person used proportional random sampling. This research been conducted from July to October 2015. After analyzing the data, it is found that: 1) the commitment organizational and 2) job stress are dominant variables influence the turnover intention of SMP Islam Terpadu employee in Pekanbaru. The coefficient correlation of the organizational commitment is 0,369, and the linearity regression is $\hat{Y} = 64,678 - 0,267X_2$. The coefficient correlation of the job stress is 0,601, and the linearity regression is $\hat{Y} = 10,012 + 0,457X_3$. The commitment organizational (X_2) and job stress (X_3) together influenced the turnover intention (Y) is $\hat{Y} = 19,768 - 0,138X_2 + 0,409X_3$. The results showed (1) There is a negative influence between commitment organizational toward the turnover intention. (2) There is a positive influence between job stress toward the turnover intention.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitment; Job Stress; Job Involvement; Organizational Climate; Turnover Intention

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* (KEINGINAN KELUAR DARI TEMPAT KERJA) KARYAWAN PADA SMP IT (SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM TERPADU) DI KOTA PEKANBARU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang dominan mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan di SMP Islam Terpadu di kota Pekanbaru. Beberapa variabel yang dimaksud adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, keterlibatan kerja, dan iklim organisasi. Populasi secara keseluruhan berjumlah 146 orang dan dijadikan sampel 107 orang dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Waktu penelitian adalah 3 bulan terhitung dari bulan Juli sampai dengan Oktober 2015. Setelah data hasil penelitian dianalisis, maka diketahui dua variabel bebas yang dominan mempengaruhi terjadinya *turnover intention* yakni : 1) Komitmen organisasi dan 2) Stres kerja. Nilai koefisien korelasi antara variabel komitmen organisasi terhadap terjadinya *turnover intention* yaitu 0,369 dan persamaan regresi linier sederhana yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 64,678 - 0,267X_2$. Nilai koefisien korelasi antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention* yaitu 0,601 dan persamaan regresi linier sederhana yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 10,012 + 0,457X_3$. Komitmen organisasi (X_2) dan stres kerja (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi terjadinya *turnover intention* (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 19,768 - 0,138X_2 + 0,409X_3$. Hasil penelitian menunjukkan (1) Terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap terjadinya *turnover intention*. (2) Terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap terjadinya *turnover intention*.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Stres Kerja; Keterlibatan Kerja; Iklim Organisasi; Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Bagi setiap lembaga atau perusahaan, baik yang bergerak di bidang barang ataupun jasa, sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting. Perusahaan merupakan tempat dimana setiap manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Hal ini merupakan keinginan yang ideal jika perusahaan tersebut diisi dengan karyawan yang produktif.

Terdapat berbagai cara dalam memajemen karyawan agar karyawan lebih produktif dan berprestasi, namun dalam perusahaan itu sendiri tidak dapat dipungkiri bahwa selalu ada kesenjangan antara keinginan karyawan dengan apa yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan konflik yang akhirnya menjadi kerugian bagi perusahaan. Salah satunya adalah *turnover* karyawan atau pemutusan hubungan kerja yang menyebabkan perputaran karyawan meningkat. Dalam perusahaan itu sendiri tidak dapat dipungkiri bahwa selalu ada kesenjangan

antara keinginan karyawan dengan apa yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan konflik yang akhirnya menjadi kerugian bagi perusahaan. Salah satunya adalah *turnover* karyawan atau pemutusan hubungan kerja yang menyebabkan perputaran karyawan meningkat.

Dikatakan oleh Simamora bahwa perputaran karyawan merupakan tingkat perpindahan keanggotaan dari sebuah organisasi. Putaran karyawan akan menambah jumlah orang yang dibutuhkan. Putaran karyawan akan menyita perhatian manajemen perusahaan karena mengganggu aktivitas usaha, menimbulkan masalah moral pada karyawan yang tinggal, dan melambungkan berbagai biaya rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tujangan, orietasi, serta biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian baru. *Turnover* terjadi diawali dengan adanya intensi atau keinginan dari karyawan untuk meninggalkan perusahaannya. Seperti yang dikatakan Zeffane, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota (karyawan) suatu organisasi atau perusahaan.

Saat ini tingginya tingkat *turnover* menjadi persoalan serius bagi banyak lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan swasta, hal ini tentu sangat disayangkan karena proses rekrutmen yang menjaring pendidik yang berkualitas menjadi sia-sia karena pendidik dan tenaga pendidikan yang sudah ada tersebut memilih untuk bekerja di tempat

lain. Menurut Gillies tingkat turnover yang normal berkisar antara 5-10 % dari jumlah karyawan, sedangkan dikatakan tinggi apabila mencapai 10 % atau lebih.

Data yang didapat dari penulis dari obeservasi awal menunjukkan terjadi *turnover* pegawai untuk setiap tahunnya di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) Kota Pekanbaru. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Diantaranya kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, keterlibatan kerja dan iklim organisasi.

Faktor pertama, Kepuasan kerja, Ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya dapat menimbulkan perilaku negatif. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins respon dari ketidakpuasan kerja salah satunya adalah perilaku *exit* (keluar) perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi.

Menurut peneliti berdasarkan hasil wawancara awal SMP IT Kota Pekanbaru belum memberikan kepuasan kerja secara menyeluruh kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada.

Faktor kedua, Komitmen organisasi, Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Lembaga pendidikan harus bisa membangun komitmen dari pegawainya. Namun kenyataannya komitmen organisasi kurang menjadi

perhatian dari pihak sekolah. Rasa terikat secara emosional dengan sekolah

Faktor ketiga stres kerja, Menurut Robbins terdapat tiga konsekuensi stres, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Gejala fisiologis dikatakan menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. Gejala psikologis dikatakan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Gejala perilaku menyangkut perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Tidak sedikit faktor dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antarpribadi adalah kelompok yang menyebabkan terjadinya stres. Sebagai lembaga pendidikan swasta, kualitas pendidik dan tenaga pendidikan merupakan hal yang sangat dikedepankan. Dengan adanya tugas, peran, peraturan, dan pengawasan yang ketat diduga bahwa tingkat stres lebih tinggi bagi beberapa orang yang menyebabkan terjadinya *turnover intention*.

Faktor keempat keterlibatan kerja, Diketahui bahwa keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan ketidakhadiran yang lebih sedikit dan angka pengunduran diri yang lebih rendah Berdasarkan temuan awal peneliti tingkat keterlibatan kerja guru terhadap pengelolaan kegiatan dan program yang dilaksanakan oleh sekolah pada SMP IT Kota Pekanbaru diduga masih belum optimal.

Faktor kelima iklim organisasi, Hoy dan Miskel membagi iklim ke dalam dua tipe ekstrem, yaitu iklim organisasi terbuka dan iklim organisasi tertutup. Pada iklim organisasi terbuka, semangat

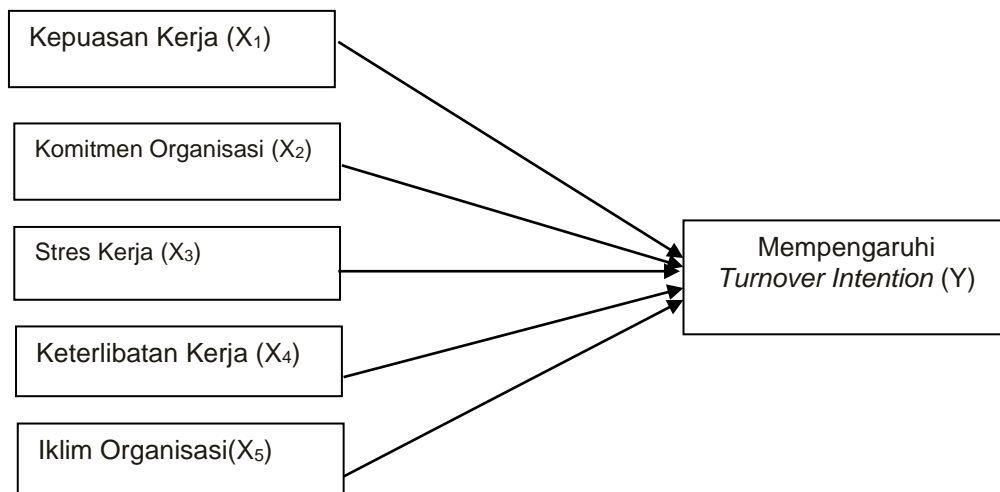
kerja karyawan sangat tinggi, dorongan pimpinan untuk memotivasi karyawannya agar berprestasi sangat besar, rutinitas administratif rendah, karyawan yang meninggalkan pekerjaan, seperti bolos, izin, dan sebagainya juga rendah, perasaan terpaksa berada di perusahaan juga rendah. Sebaliknya, pada iklim organisasi yang tertutup, semangat kerja karyawan sangat rendah, dorongan pimpinan untuk memotivasi karyawannya berprestasi sangat rendah, sedangkan rutinitas administratif tinggi, karyawan yang meninggalkan pekerjaan seperti bolos, izin, dan sebagainya tinggi, perasaan terpaksa berada di perusahaan ataupun bekerja juga tinggi.

Dari fenomena yang terjadi yang dilihat peneliti dan berdasarkan observasi awal bahwa terjadi *turnover* yang cukup tinggi yang terjadi di SMP IT (Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu) Kota Pekanbaru. Karena itu peneliti lebih lanjut ingin menganalisis faktor-faktor tersebut lebih mendalam sehingga mengetahui dengan lebih pasti faktor-faktor yang dominan dari lima faktor yang ada yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* di SMP IT (Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu) Kota Pekanbaru, dengan rumusan masalah: (1) Seberapa besar pengaruh faktor dominan pertama terhadap terjadinya *turnover intention* karyawan pada SMP Islam Terpadu di Kota Pekanbaru ? (2) Seberapa besar pengaruh faktor dominan kedua terhadap terjadinya *turnover intention* karyawan pada SMP Islam Terpadu di Kota Pekanbaru ? (3) Seberapa besar pengaruh faktor dominan pertama dan faktor dominan kedua secara bersama-sama terhadap terjadinya *turnover intention* karyawan pada SMP Islam Terpadu di Kota Pekanbaru ?.

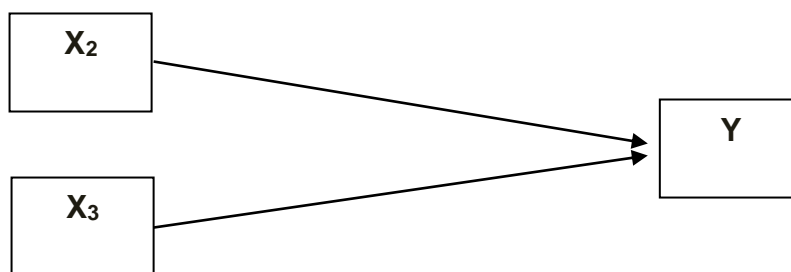
METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik korelasional. Dalam penelitian ini terdapat lima variabel bebas yang terdiri dari kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), stres kerja (X_3), keterlibatan kerja (X_4), dan iklim organisasi (X_5). Dengan menggunakan analisis analisis faktor ditentukan 2 faktor dominan. Jika

diantara faktor dominan saling berkorelasi maka akan dilakukan analisa selanjutnya dengan melakukan analisa jalur, jika diantara faktor dominan tidak berkorelasi maka analisa selanjutnya dilakukan dengan uji regresi dan korelasi. Yang selanjutnya akan diambil dua variabel bebas yang paling dominan untuk diuji dalam hipotesa. Lima variabel bebas berikut ini :



Berikut ini 2 faktor dominan yang didapat yang selanjutnya di gunakan analisis regresi dan korelasi.



Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendidik dan tenaga pendidikan di SMP IT Kota Pekanbaru yang berjumlah 146 orang . Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan SMP IT Kota Pekanbaru. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan

teknik *proportional random sampling*. Penentuan ukuran sampel dari populasi dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin yaitu: $n = \frac{N}{1+Ne^2}$
Jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dijadikan sampel adalah 107 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Komitmen organisasi (X₂)

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap 21 butir pernyataan menunjukkan bahwa skor empirik terendah yang dicapai adalah 19 dan skor tertinggi adalah 62. Dengan demikian rentang skor empirik adalah sebesar 43. Selanjutnya penyebaran distribusi frekuensi data komitmen organisasi diketahui nilai skor dibawah rata-rata sebanyak 30 orang dengan presentase 28,03%. Nilai skor sama dengan rata-rata sebanyak 24 orang dengan presentase 22,42%. Nilai skor diatas rata-rata sebanyak 57 orang dengan presentase 53,27%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden penelitian komitmen organisasi tergolong tinggi.

2. Stres kerja (X₃)

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap 23 butir pernyataan menunjukkan bahwa skor empirik terendah yang dicapai adalah 69 dan skor tertinggi adalah 115. Selanjutnya

penyebaran distribusi frekuensi data stres kerja diketahui nilai skor dibawah rata-rata sebanyak 26 orang dengan presentase 24,29%. Nilai skor sama dengan rata-rata sebanyak 26 orang dengan presentase 24,29%. Nilai skor diatas rata-rata sebanyak 55 orang dengan presentase 51,40%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden penelitian stres kerja tergolong tinggi.

Pengujian Persyaratan Analisis

Berdasarkan Anti-Image Correlation diketahui bahwa variabel komitmen organisasi dengan nilai 0,806 dan variabel stres kerja dengan nilai 0,888. Dari lima faktor yang mempengaruhi *turnover intention* hanya dua faktor yang paling dominan yang akan digunakan dalam hipotesis ini yaitu komitmen organisasi dan stres kerja.

Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji normalitas. Kolmogorov-smirnov dan shapiro-wilk, dengan taraf signifikansi yang digunakan sebagai aturan untuk menerima atau menolak pengujian normalitas atau ada atau tidaknya suatu distribusi data $\alpha=0,05$.

Tabe Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov *Turnover Intention* SMP IT di Kota Pekanbaru (Y)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TURNOVER INTENTION	.068	107	.200*	.981	107	.129

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Komitmen Organisasi SMP IT di Kota Pekanbaru (X₂)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KOMITMEN ORGANISASI	.072	107	.200*	.961	107	.162

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Stres Kerja (X₃)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
STRES KERJA	.073	107	.200*	.980	107	.117

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sig > 0,05 hal ini berarti data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga memenuhi persyaratan pengujian koerelasi dan regresi.

Pembahasan

Dalam pembahasan hasil penelitian akan dikemukakan (1) pengaruh komitmen organisasi terhadap terjadinya *turnover intention*, (2) pengaruh stres kerja terhadap terjadinya *turnover intention*, (3) pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap terjadinya *turnover intention*.

1. Pengaruh komitmen organisasi (X₂) terhadap terjadinya turnover intention (Y)

Dengan menggunakan analisis korelasi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel komitmen organisasi dan terjadinya *turnover intention* yaitu -0,369, hal ini berarti terdapat pengaruh (korelasi) yang negatif antara komitmen organisasi terhadap terjadinya *turnover intention*, artinya semakin tinggi tingkat komitmen

organisasi maka akan semakin rendah pula tingkat terjadinya *turnover intention*, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula tingkat terjadinya *turnover intention*.

Sesuai dengan pendapat Sopiah komitmen karyawan baik yang tinggi maupun yang rendah, akan berdampak pada: (1)Karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier karyawan itu di organisasi/perusahaan, (2)Organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, pergantian karyawan berkurang, loyalitas karyawan, dll.

Hal ini sependapat dengan penelitian terdahulu oleh Sunya wijaya yang hasilnya bahwa penelitian yang dilakukan oleh Sunya Wijaya yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Colman Handoko. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berkontribusi secara positif dan

signifikan terhadap Turnover Intention sebesar 62,3% keterlibatan karyawan berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* sebesar 55,7%, dan komitmen organisasi berkontribusi secara positif terhadap *turnover intention* sebesar 60,5%.

Sementara itu dengan menggunakan hasil regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta yaitu $64,678X_1$ dan nilai Unstandardized Coefficients yaitu $-0,267$. Sehingga diperoleh suatu persamaan regresi linier sederhana $\bar{Y} = 64,678 - 0,267X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut adalah signifikan dan linier, artinya bila komitmen organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka ini berarti bahwa pada setiap kenaikan 1 satuan komitmen organisasi (X_2), akan diikuti penurunan *turnover intention* (Y) sebesar $0,267$.

2. Pengaruh stres kerja (X_3) terhadap terjadinya turnover intention (Y)

Dengan menggunakan analisis korelasi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel stres kerja dan terjadinya *turnover intention* yaitu $0,601$, hal ini berarti terdapat pengaruh (korelasi) yang positif antara stres kerja terhadap terjadinya *turnover intention*, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan semakin tinggi tingkat terjadinya *turnover intention*, sebaliknya semakin rendah terjadinya tingkat stres kerja maka akan semakin rendah juga terjadinya tingkat *turnover intention*.

Robbins menjelaskan gejala fisiologis dapat berupa perubahan dalam metabolisme, meningkatnya detak jantung dan tarikan nafas, meningkatnya tekana

darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu seranagn jantung. Gejala psikologis dapat berupa ketidakpuasan kerja, ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap suka menunda pekerjaan. Gejala tingkah laku dapat berupa perubahan dalam produktivitas, kemangkiran, perputaran karyawan, perubahan kebiasaan makan, merokok, mengkonsumsi alkohol, bicara gagap, gelisah, dan ketidakteraturan waktu tidur.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andina Gustria Caesary, Naning Aranti, Budi Santosa, yang berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Agent Outbound Call PT. Infomedia Nusantara. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention*.

Sementara itu dengan menggunakan hasil regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta yaitu $10,012$ dan nilai Unstandardized Coefficients yaitu $0,457$, sehingga diperoleh suatu persamaan regresi linier sederhana $\bar{Y} = 10,012 + (0,457)X_3$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut adalah signifikan dan linier, artinya bila stres kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka ini berarti bahwa pada setiap kenaikan 1 satuan stres kerja (X_3), akan diikuti peningkatan *turnover intention* (Y) sebesar $0,457$.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan semua variabel independen yang diamati memberikan hasil yang positif

karena variabel kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), stres kerja (X_3), keterlibatan kerja (X_4) dan iklim organisasi (X_5) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan di SMP IT Kota Pekanbaru.

2. Berdasarkan analisis pada Anti-Image Correlation dari lima faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan di SMP IT Kota Pekanbaru dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi (X_2) mempunyai nilai yang paling dominan bila dibandingkan dengan variabel yang lain.
3. Berdasarkan analisis koefisien korelasi untuk pengaruh variabel komitmen organisasi (X_2) dengan *turnover intention* karyawan di SMP IT Kota Pekanbaru (Y) serta pengaruh variabel stres kerja (X_3) dengan *turnover intention* karyawan di SMP IT Kota Pekanbaru (Y) dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,369 dan 0,601 karena nilai koefisien korelasi (0,369 dan 0,601) lebih besar dari nilai r tabel (0,188). Ini mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh (korelasi) positif antara komitmen organisasi (X_2) dan stres kerja (X_3) dengan peningkatan *turnover intention* karyawan di SMP IT Kota Pekanbaru (Y), artinya semakin baik komitmen organisasi (X_2) maka semakin menurun terjadinya *turnover intention* (Y) karyawan di SMP IT Kota Pekanbaru, semakin meningkat

tingkat stres kerja (X_3) maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* (Y) karyawan di SMP IT Kota Pekanbaru.

SARAN

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linier dan bagaimana variabel bebas menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (Y) karyawan di SMP IT Kota Pekanbaru disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi *turnover intention* karyawan di SMP IT Kota Pekanbaru tidak hanya dengan meningkatkan komitmen organisasi dan mengurangi stres dalam bekerja saja. Dari hasil penelitian ini bahwa pengaruh variabel lainnya untuk mengurangi *turnover intention* karyawan di SMP IT Kota Pekanbaru adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan iklim organisasi yang akan berpengaruh juga dengan menurunnya tingkat *turnover intention*.
2. Disamping lebih meningkatkan kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), keterlibatan kerja (X_4), iklim organisasi (X_5) dan mengurangi stres kerja (X_3) pada karyawan di SMP IT Kota Pekanbaru untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* karyawan di SMP IT Kota Pekanbaru perlu juga ditingkatkan pengaruh kerja yang lebih baik dengan sekolah menengah pertama yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- B. Isyandi. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unri Press. Pekanbaru
- Colquith, Leppine & Watson. (2009). *Organizational Behavior, Improvin Performance and Commitment in the Workplace*. Mc.Graw Hill. New York
- Davis, Keith & Newstrom, John W. *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Dwi Riyanti & Rayini Dahesari. (2008). *Kajian Perilaku Kerja dan Perilaku Organisasi Konteks Indonesia*. Fakultas Psikologi Unika Atma Jaya. Jakarta
- John M. Ivancevic, Robert Konopaske, & Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Kreitner, Robert & Kinicki Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Malayu Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Mobley, William H. (1986). *Pegantian Karyawan:Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Mutiara Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Naomi Simanjuntak. (2013). *Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan*. Jurnal,Vol. 2 No.3. 2013
- Purwanto. (2006). *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan:Pengembangan dan Pemanfaatan*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi* (ed.12) Salemba Empat. Jakarta.
- _____. (2008). *Perilaku Organisasi* (ed.12) Salemba Empat. Jakarta
- Roni Faslah. (2010). *Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta*. Jurnal. Vol.VIII. No.2 2012
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. ANDI. Yogyakarta.
- Steven L Mc. Shane & Mary Ann Von Glinow. (2007). *Organizational Behavior*. Boston. Mc. Graw Hill
- Sugiyono. (2000). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Yusuf Muri. (2005). *Metodologi Penelitian*. UNP Press. Padang