

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEINGINAN KARYAWAN UNTUK RESIGN PADA PT. BUMI SARANA BETON DI MAKASSAR**

**MUH NUR HIDAYAT DWIYANTO**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2020**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEINGINAN KARYAWAN UNTUK RESIGN PADA PT. BUMI SARANA BETON DI MAKASSAR**

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**MUH NUR HIDAYAT DWIYANTO  
A21116535**



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2020**

# SKRIPSI

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEINGINAN KARYAWAN UNTUK RESIGN PADA PT. BUMI SARANA BETON DI MAKASSAR

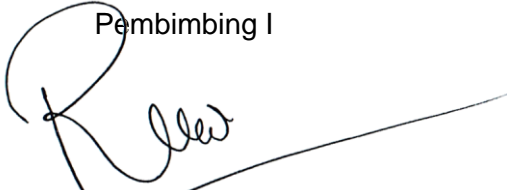
disusun dan diajukan oleh

**MUH NUR HIDAYAT DWIYANTO**  
**A21116535**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

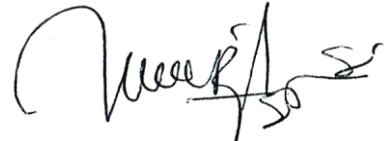
Makassar, Maret 2020

Pembimbing I



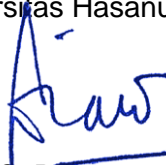
Dra. Hj. Andi Reni, M.Si., Ph.D.  
NIP 19641231 199011 2 001

Pembimbing II



Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA.  
NIP 19620413 198702 2 002

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D.  
NIP 19620405 198702 2 001

# SKRIPSI

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEINGINAN KARYAWAN UNTUK RESIGN PADA PT. BUMI SARANA BETON DI MAKASSAR


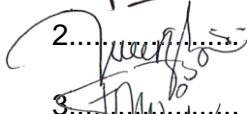
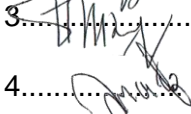

disusun dan diajukan oleh

**MUH NUR HIDAYAT DWIYANTO**

**A21116535**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal **12 Juli 2020** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Panitia Penguji

| No. Nama Penguji                    | Jabatan    | Tanda Tangan   |
|-------------------------------------|------------|--|
| 1. Dra. Hj. Andi Reni, M.Si., Ph.D. | Ketua      | 1.....  |
| 2. Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA     | Sekretaris | 2.....  |
| 3. Dr. Fauziah Umar, S.E., MS.      | Anggota    | 3.....  |
| 4. Asty Almaida, S.E., M.Si.        | Anggota    | 4.....  |

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D.  
NIP 19620405 198702 2 00

## **PERNYATAAN KEASLIAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Muh Nur Hidayat Dwiyanto

NIM : A21116535

Jurusan/program studi : Manajemen/S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA  
TERHADAP KEINGINAN KARYAWAN UNTUK RESIGN PADA  
PT. BUMI SARANA BETON  
DI MAKASSAR**

adalah hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Juli 2020

Yang membuat pernyataan

**Muh Nur Hidayat Dwiyanto**

## PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa akan segala limpahan berkah dan karunia-Nya yang telah dianugerahkan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini berjudul 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Keinginan Untuk Resign pada PT. Bumi Sarana Beton Makassar'. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan Program Studi S1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar. Dengan rampungnya penyusunan Skripsi ini dapat memberikan pelajaran bagi penulis serta dapat dijadikan sebagai bahan masukan kepada pembaca.

Penulis telah menerima banyak bimbingan, saran, motivasi dan doa dari banyak pihak selama penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada:

1. Bapak dan Ibu penulis. Ir. H. Arfan Azis Bachtiar dan Hj. Erni Nur Mappuji SE, yang tak henti-hentinya memanjatkan do'a untuk penulis agar selalu dilancarkan dan dimudahkan urusan. Terima kasih untuk bapak dan mama yang tak pernah berhenti untuk mendukung segala keputusan saya.
2. Saudara-saudara saya Muh Alif Alfianto, Muh Wahyu Adriansyah, Muh Afif Ashari, Dewi Sartika yang selalu membantu dan bersedia menjadi teman kerja sama saya dalam mengejar cita-cita saya dan hal apapun itu. Semoga kalian semua selalu menjadi kebanggaan bapak dan mama.
3. Prof. Dr. Dwia Aries Tina Palubuhu, M.A selaku Rektor Universitas Hasanuddin.

4. Prof. Dr. H. Abd Rahman Kadir, SE., M.Si , selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
5. Prof. Dr. Hj. Dian A.S Parawansa M.Si., Ph.D selaku ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
6. Andi Aswan, SE.,MBA, selaku Sekertaris Departemen Manajemen Universitas Hasanuddin.
7. Dra. Hj. Andi Renis, M.Si.,Ph.d selaku dosen pembimbing I yang selalu mendukung dan memotivasi dalam penulisan skripsi ini serta selalu memberikan bimbingan yang sangat berharga.
8. Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA. Selaku pembimbing II yang selalu meluangkan waktunya dalam memberikan arahan, bimbingan dan motivasi kepada penulis yang sangat berharga.
9. Dra. Erlina Pakki, MA. Selaku dosen penasihat Akademik saya yang tak henti-hentinya memberikan motivasi dan arahan yang sangat berguna untuk saya sejak semester 1 sampai sekarang.
10. Bapak dan Ibu dosen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mendidik, mengajar, serta memberikan ilmunya kepada penulis.
11. Bapak Asmari dan Bapak Tamsir selaku Staf Administrasi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah membantu sehingga urusan administrasi penulis berjalan dengan lancar.
12. PT. Bumi Sarana Beton yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
13. Andi Avila Titadevi Bukti sebagai orang yang saya anggap sebagai adek, kakak, sahabat, dan Partner di segala hal, terima kasih atas semua kebaikan, seamangat yang tak henti-henti dan dukungan dalam bentuk apapun itu yang telah diberikan kepada saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Banyak hal

yang telah dilewati bersama mulai dari sma, pake almamater unhas dan bercita-cita untuk wisuda bersama sama tapi tak kesampaian. Banyak senang dan sedih yang telah kita lewati bersama-sama. Semoga hal-hal baik selalu menyertai kita.

14. Bakso Super Makassar Team. Malikul, Ilham, Iqra, Fajri dan teman-teman yang pernah singgah. Yang banyak membantu saya untuk menjalankan usaha ini disaat saya sedang berkuliah.
15. Ikatan Mahasiswa Manajemen (Immaj) yang telah memberikan pengalaman dan pelajaran berharga kepada penulis.
16. Keluarga besar Himpunan Pengusaha Muda Perguruan Tinggi Unhas khususnya Oji, Athila, Arie, Reza, Ocan yang banyak membantu dan mendoakan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
17. Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) yang telah memberikan pengalaman dan kesempatan untuk berdiskusi.
18. Teman-teman penulis Alief, Afiq, Pilar, Rifat, Aji, Hari, Ihsanul, yang selalu saling menyemangati untuk menyelesaikan setiap proses dikampus.
19. Teman-teman Seperjuangan Manajemen 2016 (Fastco) yang senantiasa memberikan perhatian, semangat, dan motivasi kepada penulis selama kurang lebih 4 tahun sampai penyusunan skripsi.
20. Dan semua pihak terlibat yang tidak sempat disebutkan yang juga turut serta membantu penyusunan skripsi ini.

Makassar, Juli 2020

**Muh. Nur Hidayat Dwiyanto**



## **ABSTRAK**

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Resign Pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar**

***The Influence of Organizational Culture and Work Stress Against the Desire of Employees to Resign At PT. Bumi Sarana Beton in Makassar***

**Muh. Nur Hidayat Dwiyanto  
Andi Reni  
Nursiah Sallatu**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan karyawan untuk resign (mengundurkan diri) pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap keinginan karyawan untuk resign (mengundurkan diri) pada PT. Bumi Sarana Beton. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan stres kerja secara serempak terhadap keinginan karyawan untuk resign (mengundurkan diri) pada PT. Bumi Sarana Beton. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Temuan dari penelitian ini adalah hasil persamaan regresi diperoleh hasil bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif tetapi signifikan terhadap keinginan karyawan untuk resign pada perusahaan PT. Bumi Sarana Beton di Makassar. Dari hasil pengolahan data SPSS release 24 maka diperoleh persamaan regresi bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk resign pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar.

**Kata Kunci : Budaya organisasi, stress kerja, dan Keinginan Karyawan untuk Resign**

*This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture on the desires of employees to resign (resign) at PT. Bumi Sarana Beton in Makassar. To find out and analyze the effect of work stress on employee desires to resign (resign) at PT. Bumi Sarana Beton. To find out and analyze the influence of organizational culture and work stress simultaneously on the desire of employees to resign (resign) at PT. Bumi Sarana Beton. The analytical method used in this study is multiple regression analysis. The findings of this research are the results of the regression equation obtained results that the organizational culture has a negative but significant influence on the desire of employees to resign at the company PT. Bumi Sarana Beton in Makassar. From the results of data processing SPSS release 24, the regression equation is obtained that work stress has a positive and significant effect on employee desires to resign at PT. Bumi Sarana Beton in Makassar.*

*Keywords: Organizational culture, work stress, and the desire of employees to resign*

## DAFTAR ISI

|  | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN SAMPUL .....   | i       |
| HALAMAN JUDUL .....  | ii      |
| HALAMAN PERSETUJUAN .....  | iii     |
| HALAMAN PENGESAHAN.....  | iv      |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....                                  | v       |
| PRAKATA .....  | vi      |
| ABSTRAK .....  | vii     |
| <i>ABSTRACT</i> .....  | vii     |
| DAFTAR ISI .....   | ix      |
| DAFTAR TABEL .....   | xi      |
| DAFTAR GAMBAR .....  | xi      |
| DAFTAR LAMPIRAN .....  | xii     |
| <br>   |         |
| BAB I PENDAHULUAN .....  | 1       |
| 1.1. Latar Belakang.....   | 1       |
| 1.2. Rumusan Masalah .....   | 4       |
| 1.3. Tujuan Penelitian .....                                       | 4       |
| 1.4. Kegunaan Penelitian .....                                     | 4       |
| 1.5. Sistematika Penulisan.....                                    | 5       |
| <br>   |         |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....                                      | 7       |
| 2.1. Tinjauan Teori dan Konsep .....                               | 7       |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....                | 7       |
| 2.1.2 Budaya Organisasi .....                                      | 9       |
| 2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi .....                         | 9       |
| 2.1.2.2 Dimensi/Karakteristik Budaya Organisasi .....              | 10      |
| 2.1.2.3 Manfaat Budaya Organisasi .....                            | 12      |
| 2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi .....                          | 14      |
| 2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya<br>Organisasi ..... | 14      |
| 2.1.3 Stres Kerja.....   | 16      |
| 2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja .....                               | 16      |

|                |  |           |
|----------------|--|-----------|
| 2.1.3.2        | Penyebab Stres .....   | 18        |
| 2.1.3.3        | Langkah dalam Mengatasi Stres .....  | 21        |
| 2.1.3.4        | Indikator Stres Kerja .....  | 22        |
| 2.1.4          | Keinginan Karyawan untuk Mengundurkan Diri (Resign) .....                              | 23        |
| 2.1.4.1        | Pengertian Keinginan Karyawan untuk<br>Mengundurkan Diri (Resign) .....                | 23        |
| 2.1.4.2        | Faktor yang Mempengaruhi Pengunduran Diri ...  | 26        |
| 2.1.5          | Pengaruh Antar Variabel .....  | 29        |
| 2.1.5.1        | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap<br>Keinginan Karyawan Resign .....                 | 29        |
| 2.1.5.2        | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keinginan<br>Karyawan Resign .....                       | 30        |
| 2.1.5.2        | Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja<br>Terhadap Keinginan Karyawan Resign ..... | 31        |
| 2.2.           | Tinjauan Empirik .....   | 32        |
| 2.3.           | Kerangka Pemikiran .....   | 33        |
| 2.4.           | Hipotesis .....  | 34        |
| <b>BAB III</b> | <b>METODE PENELITIAN .....</b>   | <b>35</b> |
| 3.1.           | Rancangan Penelitian .....   | 35        |
| 3.2.           | Tempat dan Waktu Penelitian.....   | 35        |
| 3.3.           | Populasi dan Sampel .....  | 35        |
| 3.4.           | Teknik Pengumpulan Data .....  | 36        |
| 3.5.           | Instrumen Penelitian .....   | 37        |
| 3.6.           | Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....                                     | 38        |
| 3.7.           | Uji Instrumen Penelitian .....   | 39        |
| 3.8.           | Analisis Data .....  | 40        |
| <b>BAB IV</b>  | <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>   | <b>42</b> |
| 4.1.           | Gambaran Umum Obyek Penelitian .....   | 42        |
| 4.1.1          | Sejarah Singkat Perusahaan .....   | 42        |
| 4.1.2          | Struktur Organisasi Perusahaan .....   | 42        |
| 4.1.3          | Pembagian Tugas .....  | 45        |
| 4.2.           | Hasil Penelitian.....  | 50        |
| 4.2.1          | Karakteristik Identitas Responden .....  | 50        |

|   |    |
|---|----|
| 4.2.2 Deskripsi Variabel .....  | 55 |
| 4.2.3 Analisis Pengujian Instrumen Penelitian .....   | 61 |
| 4.2.4 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja<br>terhadap Keinginan Karyawan untuk Resign ..... | 64 |
| 4.2.5 Hasil Uji Simultan F dan Uji Parsial t .....  | 66 |
| 4.3. Pembahasan .....   | 67 |
| 4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keinginan<br>Karyawan untuk Resign .....                          | 67 |
| 4.3.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Keinginan Karyawan<br>Untuk Resign .....                               | 68 |
| 4.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap<br>Keinginan Karyawan untuk Resign .....          | 69 |
| BAB V PENUTUP .....   | 70 |
| 5.1. Kesimpulan .....   | 70 |
| 5.2. Saran-Saran .....  | 70 |
| DAFTAR PUSTAKA .....  | 72 |

## DAFTAR TABEL

| Tabel   | Halaman |
|---|---------|
| 1.1. Data Karyawan yang Masuk dan Keluar Pada PT Bumi Sarana Beton Tahun 2014 – 2018 .....                  | 3       |
| 2.1. Penelitian Terdahulu .....   | 32      |
| 3.1 Definisi Operasional Variabel .....   | 38      |
| 4.1 Tabulasi Jenis Kelamin Responden.....   | 52      |
| 4.2 Distribusi Responden Menurut Usia .....   | 52      |
| 4.3 Tabulasi Pendidikan Terakhir Responden .....  | 53      |
| 4.4 Tabulasi Lama Kerja Responden .....   | 54      |
| 4.5 Tabulasi Status Perkawinan Responden .....  | 55      |
| 4.6 Tanggapan Responden mengenai Budaya Organisasi.....   | 56      |
| 4.7 Tanggapan Responden mengenai Stres Kerja .....  | 57      |
| 4.8 Tanggapan Responden mengenai Keinginan Karyawan Untuk Resign  | 59      |
| 4.9 Hasil Pengujian Validitas atas Budaya Organisasi.....   | 62      |
| 4.10 Hasil pengujian Validitas atas Stres Kerja .....   | 62      |
| 4.11 Hasil pengujian Validitas atas Keinginan Karyawan Untuk Resign ....                                    | 63      |
| 4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....   | 64      |
| 4.13 Hasil Analisis Regresi Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Resign..... | 65      |

## DAFTAR GAMBAR

| Gambar |   | Halaman |
|--------|---|---------|
| 2.1.   | Dimensi Budaya Organisasi .....   | 11      |
| 2.2.   | Pengelompokkan Penyebab Stres dan Konsekuensinya .....                    | 18      |
| 2.3.   | Kerangka Pikir .....  | 34      |
| 4.1.   | Struktur Organisasi Perusahaan PT. Bumi Sarana Beton<br>di Makassar ..... | 44      |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi ini semakin ketat, sehingga perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi agar dapat mempertahankan keberlangsungan hidupnya. Untuk itu, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu eksistensi perusahaan dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola SDM yang dimiliki secara optimal. Jika tidak, maka akan muncul berbagai masalah yang dapat mengganggu kinerja perusahaan. Salah satu bentuk sikap karyawan yang sering muncul akibat ketidakefektifan pengelolaan SDM yang dimiliki perusahaan adalah keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Abdillah (2012) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan suatu fenomena di mana karyawan memiliki keinginan atau niat untuk mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain, sehingga menimbulkan keinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan. Pengunduran diri karyawan merupakan salah satu hal yang tidak bisa dihindari oleh perusahaan manapun. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mengetahui hal apa saja sehingga menyebabkan adanya keinginan karyawan untuk pindah perusahaan atau organisasi.

Terdapat dua faktor yang mendasari karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, di mana menurut Mobley (2016) faktor tersebut salah satunya adalah budaya organisasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh

Gibson, et al (2009) bahwa budaya organisasi adalah hal atau sesuatu yang dirasakan oleh anggota organisasi, di mana perasaan ini menghasilkan suatu pola tersendiri baik itu kepercayaan, nilai, hingga ekspektasi.

Budaya organisasi harus senantiasa berubah karena kondisi eksternal perusahaan juga berubah, diantaranya perubahan pesaing, teknologi yang semakin berkembang, serta perubahan kebijakan pemerintah setempat. Sehingga terjadi perubahan dalam lingkungan kerja yang terus menerus serta tidak menentu dapat memberikan resiko bagi budaya organisasi, salah satu resikonya adalah karyawan yang merasa tidak cocok dengan budaya organisasi maka akan berpikir untuk mengundurkan diri (*resign*). Penelitian Tahapari (2017) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar karyawan dari organisasi.

Selain budaya organisasi, maka stres kerja berpengaruh terhadap keinginan mengundurkan diri dari perusahaan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018) bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol sehingga mempengaruhi pikiran dan jiwa karyawan. Penelitian Nazenin & Palupiningdyah (2014) mengemukakan bahwa stres kerja ditemukan berpengaruh positif terhadap keinginan keluar, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja, maka akan semakin tinggi keinginan keluar karyawan, sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin rendah keinginan keluar karyawan. Gusmanto (2017) menemukan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja, di mana semakin tinggi stres yang dialami karyawan, semakin membuka kesempatan untuk karyawan meninggalkan organisasi.



Penelitian ini dilakukan pada PT Bumi Sarana Beton, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri beton *ready mix* dan penyedia bahan bangunan dengan tetap berkomitmen memegang teguh misi perusahaan yaitu menjaga kepuasan pelanggan, berkembang bersama dengan partner bisnis, serta tumbuh dan sejahtera bersama karyawan dan masyarakat. Namun permasalahan yang terjadi selama tahun 2014 s/d 2018 yaitu :

Tabel 1.1. Data Karyawan yang Masuk dan Keluar Pada PT Bumi Sarana Beton Tahun 2014 – 2018

| Tahun | Karyawan<br>(Orang) | Karyawan |        |
|-------|---------------------|----------|--------|
|       |                     | Masuk    | Keluar |
| 2014  | 48                  | 5        | 4      |
| 2015  | 49                  | 6        | 5      |
| 2016  | 53                  | 4        | 6      |
| 2017  | 51                  | 7        | 8      |
| 2018  | 55                  | 10       | 9      |

Sumber: PT Sarana Beton, 2019

Tabel 1.1 yaitu data karyawan yang masuk dan keluar meningkat untuk setiap tahun. Hal ini disebabkan karena karyawan kurang merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan beban kerja yang setiap harinya cukup berat serta peralatan kerja yang tersedia kurang memadai sehingga menghambat pekerjaan yang mereka lakukan. Kemudian dilihat dari budaya organisasi pada perusahaan masih belum berjalan dengan kurang baik, hubungan dengan sesama rekan kerja yang sering terjadi konflik dalam hal pekerjaan karena kurang adanya kerjasama antar bagian yang menyebabkan laporan terlambat.

Berdasarkan fenomena yang terjadi selama ini maka penulis tertarik memilih judul yaitu : “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stress Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Resign Pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar “.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun permasalahan yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk resign (mengundurkan diri) pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar.
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk resign (mengundurkan diri) pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar.
3. Apakah budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh secara serempak terhadap keinginan karyawan untuk resign (mengundurkan diri) pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan karyawan untuk resign (mengundurkan diri) pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap keinginan karyawan untuk resign (mengundurkan diri) pada PT. Bumi Sarana Beton.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan stres kerja secara serempak terhadap keinginan karyawan untuk resign (mengundurkan diri) pada PT. Bumi Sarana Beton.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan karya ilmiah yang dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat baik secara teoritis, maupun secara praktis:

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Penelitian ini akan memberikan kontribusi dan memperkaya kajian teori dalam bidang sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan budaya organisasi dan stres kerja terhadap keinginan karyawan untuk Resign (mengundurkan diri)
2. Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan gambaran untuk penelitian selanjutnya serta memberikan pandangan baru bagi peneliti selanjutnya.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan masukan dalam rangka memperbaiki budaya organisasi dan stres kerja terhadap keinginan karyawan untuk Resign (mengundurkan diri)
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengadakan penelitian sejenis atau mengembangkan lagi penelitian ini sehingga menambah wacana yang sudah ada sebelumnya.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran penelitian yang lebih jelas dan sistematis agar dapat mempermudah bagi pembaca dalam memahami penulisan dalam penelitian ini masing-masing bab secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

Bab pertama pendahuluan berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

Bab kedua tinjauan pustaka berisikan pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian budaya organisasi, pengertian stres kerja, pengertian

keinginan karyawan untuk mengundurkan diri (Resign), pengaruh antara variabel, penelitian empirik, kerangka pikir, dan hipotesis.

Bab ketiga metode penelitian berisikan rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, analisis data.

Bab keempat hasil penelitian dan pembahasan berisikan hasil penelitian dan pembahasan yang berisikan deskripsi karakteristik responden, tanggapan responden, analisis regresi linear berganda, analisis validitas dan reliabilitas, pengujian hipotesis, serta pembahasan.

Bab kelima penutup merupakan bab penutup yang berisikan simpulan dan saran-saran yang relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori dan Konsep**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setiap individu dalam suatu organisasi bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk dapat mengkoordinasi tiap individu tersebut, organisasi memerlukan manajemen yang baik. Oleh sebab itu, peranan manajemen sangat penting dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen dari organisasi yang mempunyai arti yang sangat penting sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan suatu organisasi, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap organisasi, tetapi apabila pelaku dan pelaksana mesin tersebut yaitu manusia, tidak memberikan peranan yang diharapkan maka otomatisasi itu akan menjadi sia-sia. Untuk lebih memperjelas pengertian dari manajemen sumber daya manusia, berikut ini penulis mengutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

Menurut Mondy (2014) mengemukakan bahwa : “ Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM.”

Supomo dan Nurhayati (2018) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dilihat sebagai suatu strategi untuk mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna untuk mencapai tujuan bisnis atau usahanya, sebagai mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan penerapan strategi organisasi.

Dessler (2015:2) bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.

Manajemen sumber daya manusia selalu berusaha untuk mengintegrasikan strategi-stretaginya pada strategi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dalam hal ini peran manajemen sumber daya manusia selalu lebih dari hanya sekumpulan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pengkoordinasian sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kesuksesan organisasi keseluruhan. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaanya. Untuk mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

## 2.1.2 Budaya Organisasi

### 2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi. Karenanya dapat diharapkan bahwa individu dengan latar belakang berbeda atau pada tingkat yang berbeda dalam organisasi akan cenderung menjelaskan budaya organisasi dengan terminology yang sama. Namun, hal tersebut tidak berarti bahwa dalam suatu organisasi hanya terdapat satu budaya tunggal. Di dalam budaya organisasi masih terbuka kemungkinan adanya satu atau lebih subkultur. Kebanyakan organisasi besar mempunyai *dominant culture* dan sejumlah *subculture* (Sudaryo, dkk, 2018)

Budaya perusahaan atau organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah (Sudaryo, dkk, 2018).

Kultur organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang mengikat kebersamaan seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah hasil yang dianggap baik dan sah (valid) diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyamakan persepsi, pemikiran dan perasaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan ditampilkan oleh semua anggota organisasi (Gibson, et al, 2009).

Menurut Gibson, et al (2009) bahwa : “Budaya organisasi adalah hal atau sesuatu yang dirasakan oleh anggota organisasi, di mana perasaan ini menghasilkan suatu pola tersendiri baik itu kepercayaan, nilai, hingga ekspektasi.”

Sudaryo, dkk (2018) mengemukakan bahwa : “Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi “.

Robbins (2014) mengatakan bahwa : “Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.”

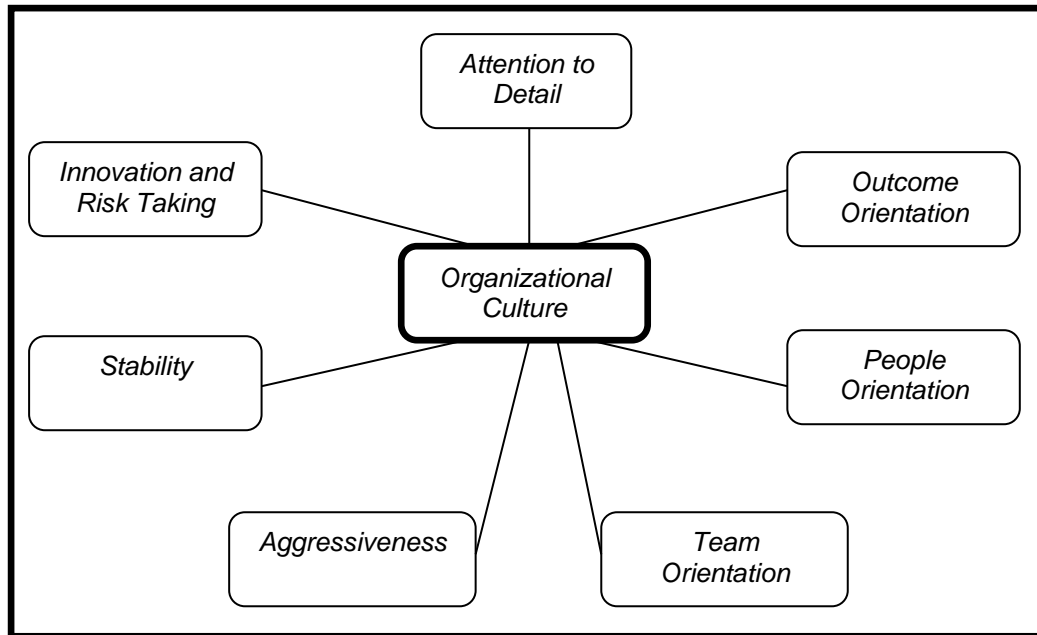
Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

Budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam memperkerjakan karyawan atau pegawai. Tindakan dari manajemen puncak menentukan iklim umum dari perilaku baik yang diterima maupun tidak. Bagaimana karyawan atau pegawai harus disosialisasikan, akan tergantung baik dari tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan atau pegawai baru, dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak akan metode-metode sosialisasi.

#### **2.1.2.2 Dimensi/Karakteristik Budaya Organisasi**

Ada tujuh karakteristik penting dalam budaya organisasi, menurut Robbins dan Coulter (2009) dalam Lubis, dkk (2018) yaitu :





Sumber : Lubis, dkk (2018)

**Gambar 2.1**  
**Dimensi Budaya Organisasi**

Dimensi/karakteristik tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*). Sampai sejauh mana karyawan berani untuk berinovasi dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*). Sampai sejauh mana orang-orang perusahaan memperhatikan ketepatan, kemampuan menganalisis dan perhatian terhadap detail dalam penyelesaian pekerjaan.
3. Orientasi hasil (*outcome orientation*). Sampai sejauh mana manajemen berfokus pada hasil ketimbang teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang (*people orientation*). Sampai sejauh mana keputusan manajemen dalam memperagakan dampaknya pada orang-orang di dalam organisasi.

5. Orientasi tim (*team orientation*). Sampai sejauh mana pekerjaan yang dilakukan tim dibandingkan dengan pekerjaan perorangan.
6. Keagresifan (*aggressiveness*). Sampai sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang kooperatif.
7. Stabilitas (*stability*). Sampai sejauh mana kegiatan dan keputusan organisasi menekankan dipertahankannya status quo.

Budaya organisasi juga menjadi dasar praktik di dalam organisasi, termasuk bagaimana anggota organisasi menyelesaikan pekerjaan maupun berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi tumbuh menjadi mekanisme kontrol, serta memengaruhi cara pegawai berinteraksi dengan para pemangku kepentingan di luar organisasi. Perubahan budaya organisasi berpengaruh pada perubahan perilaku pegawai dalam organisasi tersebut. Perubahan budaya organisasi berlaku dari tingkat tertinggi hingga satuan terkecil dalam organisasi. Keberhasilan dalam mengembangkan dan menumbuhkan kembangkan budaya organisasi sangat ditentukan oleh perilaku pemimpin organisasi. Dalam pengembangan budaya organisasi hampir selalu dipastikan bahwa pimpinan organisasi menjadi agen perubahan (*change agent*). Sebagai agen perubahan, salah satu kontribusi signifikan yang diharapkan adalah berperan sebagai panutan (*role model*).

### **2.1.2.3 Manfaat Budaya Organisasi**

Beberapa manfaat budaya organisasi, menurut Sudaryo dkk (2018) adalah :

1. Menerjemahkan peran yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lain, karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya.

2. Menjadi identitas bagi anggota organisasi. Budaya yang kuat membuat anggota organisasi merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.
3. Mendorong setiap anggota organisasi untuk lebih mementingkan tujuan bersama di atas kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi menjadi lebih stabil.

Budaya organisasi tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi dapat tumbuh dan dikembangkan di dalam organisasi karena diinisiasi, diciptakan, diorganisasikan, dilaksanakan, dan dikembangkan oleh seluruh anggota organisasi yang dilakukan secara bersama-sama dalam suatu organisasi.

Budaya yang dikembangkan oleh pimpinan organisasi diterima sebagai nilai-nilai yang harus dilaksanakan selalu, serta dipertahankan oleh seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut kemudian diturunkan dan diwariskan kepada setiap anggota baru yang masuk dalam organisasi yang dimaksud. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi organisasi yang selalu dilaksanakan dan diyakini oleh setiap anggota organisasi selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Nilai-nilai tersebut kemudian dianggap sebagai ciri khas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Dengan kata lain, setiap organisasi mempunyai nilai-nilai yang dianut yang berbeda antara organisasi yang satu dengan lainnya.

#### **2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi**

Indikator budaya organisasi, menurut Busro (2018) memerinci beberapa indikator antara lain :

1. Ketekunan (*dilligency*), yaitu perilaku seseorang dalam membidangi sesuatu secara bersungguh-sungguh dan berkesinambungan.
2. Ketulusan (*sincerity*), yaitu kesungguhan hati untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa ada paksaan dari pihak luar.
3. Kesabaran (*patience*), yaitu sikap yang dapat mengendalikan emosi dalam menghadapi sesuatu.
4. Kewirausahaan (*entrepreneurship*), yaitu jiwa yang memiliki ide-ide kreatif dan inovatif dalam menciptakan dan mengembangkan bisnis.

Adapun indikator budaya organisasi menurut Robbins (2014) yaitu inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, dukungan manajemen, dan kontrol. Budaya organisasi yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja yang positif bagi karyawan

#### **2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Busro (2018:8) budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi. Faktor ini jauh lebih sulit dikendalikan dibandingkan faktor internal. Misalnya saja nilai tukar dolar yang sangat tinggi atau sangat rendah, harga bahan baku yang sangat tinggi, tuntutan upah minimal regional yang melambung tinggi, tarif harga listrik naik, harga bahan bakar naik, suku cadang naik, permintaan barang menurun, dan sebagainya.

2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Faktor internal yang demikian jauh lebih mudah diatasi dari pada faktor eksternal sebagaimana dijelaskan pada poin pertama.

Kemudian menurut Deal dan Kennedy yang dikutip oleh Tika (2014) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah :

1. Lingkungan Usaha

Kelangsungan hidup organisasi di tentukan oleh kemampuan perusahaan memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil.

2. Nilai-nilai

Elemen nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dari suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut menitik beratkan kepada suatu keyakinan untuk mencapai kesuksesan.

3. Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang

berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi, mereka bisa menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau masalah dalam organisasi.

#### 4. Ritual

Kegiatan upacara di suatu perusahaan pada umumnya bentuk penghargaan terhadap kinerja sumber daya manusianya atau dapat berupa laporan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Dengan seringnya frekuensi kegiatan tersebut di perusahaan diharapkan akan menciptakan budaya secara tidak sadar.

#### 5. Jaringan Budaya

Elemen ini secara informal dapat dikatakan sebagai jaringan komunikasi di dalam perusahaan, dapat dijadikan sebagai pembawa atau penyebaran nilai-nilai budaya perusahaan. Elemen ini merupakan hierarki dari kekuatan yang tersembunyi di dalam organisasi, oleh karena itulah efektivitas jaringan ini hanya sebagai cara untuk mendapatkan informasi tentang apa yang terjadi di perusahaan, dapat dikatakan juga bentuk jaringan kultural adalah informal.

### **2.1.3 Stres Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stres di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Stres tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. Pengukuran-pengukuran yang dapat diambil oleh

para individu dan organisasi untuk mengurangi pengaruh negatif dari stres, atau menghentikannya dari kemunculan di tempat pertama. Para karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para majikan perlu menyadari bahwa stres bisa memengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan (Siagian, 2019).

Stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis di mana stresor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan. Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Siagian, 2019).

Menurut Siagian (2019) bahwa : “Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang “.

Suwatno dan Priansa (2018) mengemukakan bahwa :

Stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres kerja merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

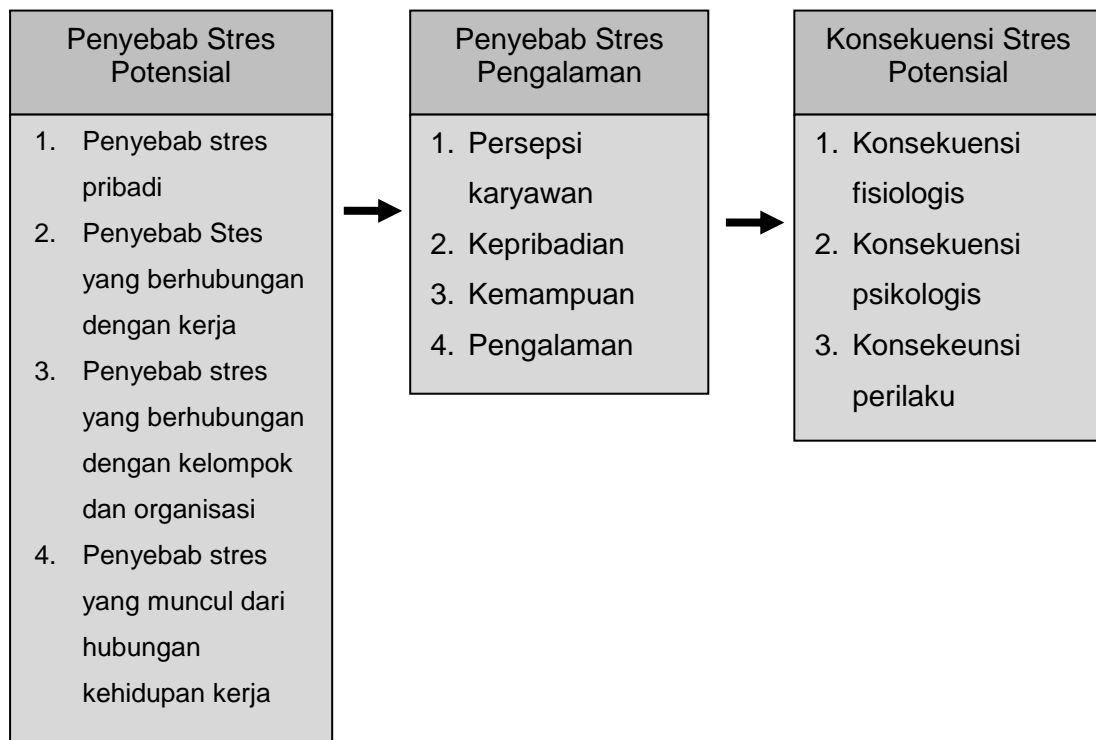
Afandi (2018) mengatakan bahwa : “Stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol “.

Secara singkat, dapat dikatakan bahwa stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan stres kerja dengan berbagai taraf, antara lain: a) taraf sedang, stres berperan sebagai motivator yang memberikan dampak yang positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku kerja; b) taraf

tinggi, terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis dan perilaku kerja.

### 2.1.3.2 Penyebab Stres

Empat sumber-sumber stres utama yang potensial adalah kehidupan pribadi seseorang, tanggung jawab tugas, keanggotaan dalam kelompok kerja dan organisasi, dan hubungan kehidupan kerja. Penyebab-penyebab stres dan konsekuensinya dapat dikelompokkan dalam gambar berikut ini :



Sumber : Hamali (2016)

### Gambar 2.2. Pengelompokan Penyebab Stres dan Konsekuensinya

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stresor. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres di mana tergantung pada reaksi pekerja. Menurut Lazarus (Suwatno dan Priansa, 2018) stres hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang mempunyai bahaya atau ancaman. Lebih lanjut menurut Suwatno dan Priansa bahwa sumber stres dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut :



1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik (*physical environment stresor*)  
Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan di mana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik di sini. Di antaranya adalah: kondisi penerangan di tempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.
2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu (*individual level stresor*)  
Yang dimaksud dengan sumber ini adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang dilingkungan kerjanya. Yang termasuk ke dalam sumber stres ini adalah :
  - a. Konflik peran (*role conflict*)
  - b. Peran yang rancu / tidak jelas (*role ambiguity*)
  - c. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*)
  - d. Tanggungjawab terhadap orang lain (*responsibility for people*)
  - e. Kesempatan untuk mengembangkan karier (*career development*)
3. Stres yang bersumber dari kelompok organisasi
  - a. Stres yang bersumber dari kelompok  
Stres di sini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan sosial maupun psikologis. Stres yang bersumber dari kelompok antara lain :
    - 1) Hilangnya kekompakan kelompok (*lack of cohesiveness*)
    - 2) Tidak adanya dukungan yang memadai (*group support*)
    - 3) Konflik intra dan inter kelompok
  - b. Stres yang bersumber dari organisasi  
Stres di sini timbul dari keinginan-keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga

tersebut. Macam-macam stres yang bersumber dari organisasi, antara lain :

- 1) Iklim organisasi.
- 2) Struktur organisasi
- 3) Teritorial organisasi
- 4) Teknologi
- 5) Pengaruh pimpinan

Tidak dapat disangkal bahwa stres kerja yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Pertama, kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Yang jelas ialah bahwa stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan "burnout", suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, dampaknya terhadap prestasi kerja akan bersifat negatif. Kedua pada tingkat tertentu stres itu perlu. Kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa prestasi kerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Pada gilirannya situasi demikian dapat menghilangkan salah satu sumber stres. Yang penting di amati ialah agar stres tersebut jangan menjadi demikian kuatnya sehingga karyawan tidak lagi memandangnya sebagai tantangan yang masih dalam batas-batas

kemampuannya untuk mengatasinya. Sebab apabila hal itu terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif.

### **2.1.3.3 Langkah dalam Mengatasi Stres**

Bagian kepegawaian dapat dan harus membantu para karyawan untuk mengatasi stres yang dihadapinya. Berbagai langkah yang dapat diambil meliputi antara lain (Siagian, 2019):

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres dikalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya itu.
4. Melatih para karyawan mengenai dan menghilangkan sumber-sumber stres.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat diletakkan.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

Berdasarkan uraian diatas, jelaslah bahwa meskipun stres dapat berperan positif dalam perilaku seseorang dalam pekerjaannya, perlu selalu diwaspadai agar jenis, bentuk dan intensitas stres itu berada pada tingkat yang dapat teratasi, baik oleh karyawan secara mandiri maupun dengan bantuan organisasi, dalam hal ini terutama bagian kepegawaian dan atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

Stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut (Hamali, 2016):

1. Pola sehat, yaitu pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
2. Pola harmonis, yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.
3. Pola patologis, yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

Nilai-nilai agama dalam bentuk keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa merupakan fondasi yang paling utama, kecil kemungkinannya akan memperoleh dampak negatif dari stres kerja.

#### **2.1.3.4 Indikator Stres Kerja**

Indikator stres kerja, menurut Afandi (2018) yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggungjawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

Sedangkan menurut Cooper dalam Rivai dan Mulyadi (2015) menyatakan bahwa indikator stress kerja terdiri dari kondisi pekerjaan, stress karena peran, faktor interpersonal, perkembangan karir, struktur organisasi dan konflik pekerjaan keluarga.

#### **2.1.4 Keinginan Karyawan untuk Mengundurkan Diri (Resign)**

##### **2.1.4.1 Pengertian Keinginan Karyawan untuk Mengundurkan Diri (Resign)**

Pengunduran diri karyawan merupakan salah satu hal yang tidak bisa dihindari oleh perusahaan manapun. Pengunduran diri adalah keluarnya karyawan dari perusahaan secara permanen (Cascio, 2003). Lebih lanjut Cascio (2003), pengunduran diri karyawan sendiri terbagi 2 (dua), yaitu tidak dapat dikontrol oleh perusahaan (*involuntary*) serta yang dapat dikontrol oleh perusahaan (*voluntary*). Pengunduran diri karyawan yang tidak dapat dikontrol oleh perusahaan misalnya pension dan kematian karyawan. Sedangkan pengunduran diri *voluntary* biasanya terkait dengan kondisi perusahaan, misalkan karyawan mengundurkan diri karena masalah remunerasi ataupun dikarenakan karyawan merasa stres serta tidak merasa puas dengan pekerjaan saat ini. Pengunduran diri *voluntary* juga didukung oleh ketersediaan pekerjaan di

tempat lain serta kualitas karyawan itu sendiri. Makin tinggi kualitas karyawan dan makin banyak ketersediaan pekerjaan di luar, maka akan makin mudah bagi karyawan untuk keluar dari perusahaan (Fisher et al., 1990).

*Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain, sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat uncontrollable bagi karyawan yang mengalaminya (Shaw et al., 1998) dalam Sentana dan Surya (2017), *voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua :

1. *Avoidable turnover* (yang dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan kepemimpinan/administrasi yang ada, serta adanya perusahaan lain yang lebih baik.
2. *Unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena *lay off*.

Wynne et al., (2006) menyatakan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik.

Pada dasarnya, pengunduran diri karyawan mempunyai sisi positif serta sisi negatif bagi perusahaan. Sisi positif bagi perusahaan misalnya perusahaan berpeluang mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan lebih baik

daripada karyawan sebelumnya, serta perusahaan dapat memperkerjakan karyawan dengan gaji yang cenderung lebih rendah dibandingkan karyawan sebelumnya walau mengerjakan pekerjaan yang sama (Fisher et al, 1990). Fisher menambahkan walau pengunduran diri memiliki aspek positif bagi perusahaan, perusahaan cenderung ingin meminimalkan tingkat pengunduran diri karyawan. Alasannya adalah bahwa perusahaan sangat membutuhkan stabilitas serta aspek negatif yang tidak sedikit serta tidak murah bagi perusahaan. Aspek negatif tersebut diantaranya ialah perusahaan kehilangan pegawai yang dapat sangat berguna untuk kemajuan perusahaan, serta perusahaan harus menyita waktu yang lebih banyak untuk mengisi posisi pegawai yang mengundurkan diri (Wright & Bonett, 2007). Terdapat pula biaya-biaya yang harus dikeluarkan perusahaan akibat adanya pengunduran diri karyawan, yaitu biaya perpindahan karyawan, biaya pemindahan karyawan serta biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan baru yang diproyeksikan untuk menggantikan karyawan yang mengundurkan diri (Cascio, 2003). Bahkan dari sisi keuangan, pengunduran diri pegawai dapat memakan sekitar 50-100 persen biaya pegawai untuk satu tahun dan itu belum ditambah biaya kehilangan pengetahuan pegawai. Karena itulah, mengetahui masalah pegawai mengundurkan diri sangat penting untuk dilakukan oleh perusahaan agar perusahaan dapat mencegah meningkatnya tingkat pengunduran diri karyawan dalam perusahaan.

Banyak peneliti yang melakukan penelitian mengenai keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Menurut Staw yang dikutip dari Wiryawan (2012) kebanyakan pengunduran diri pegawai didasarkan pada aspek lingkungan pekerjaan (termasuk pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan budaya perusahaan) maupun berdasarkan aspek individu pegawai sendiri (performa yang kurang

memuaskan). Walaupun terkadang pengunduran diri karyawan dapat membawa kebaikan bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri kebanyakan peneliti menggunakan indeks keinginan pengunduran diri karyawan sebagai salah satu hal negatif bagi perusahaan.

Fox dan Fallon (1002) dalam Wiryawan (2012) melihat keinginan untuk mengundurkan diri sebagai keputusan mental individu mengenai pendiriannya untuk tetap bertahan atau memutuskan mengundurkan diri dari suatu pekerjaannya. Dalam beberapa penelitian terdahulu ditemukan bahwa perilaku individu yang menunjukkan keinginan untuk mengundurkan diri sangat memiliki hubungan dengan tingkat turnover karyawan dalam perusahaan. Keinginan untuk mengundurkan diri sebenarnya dapat terlihat dari beberapa indikator yang muncul pada karyawan tersebut. Indikator tersebut adalah karyawan berpikir untuk mengundurkan diri, kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan yang lain, serta keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Jika seluruh indikator tersebut telah terdapat dalam diri seorang karyawan, maka dapat dikatakan bahwa keinginan karyawan tersebut untuk mengundurkan diri cukup tinggi.

#### **2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengunduran Diri**

*Turnover* yang terjadi pada perusahaan tentu saja tidak terjadi begitu saja. Terdapat beberapa faktor menurut Mobley (Wiryawan, 2012) yang mendasari pekerja untuk mengundurkan diri dari perusahaan, yaitu :

##### 1. Faktor Eksternal

###### a. Aspek Lingkungan

Aspek lingkungan mencakup tersedianya pilihan pekerjaan yang lain serta tingkat pengangguran dan inflasi yang dapat mempengaruhi pergantian karyawan.



b. Aspek Individu

Dalam aspek ini, usia serta masa kerja menjadi salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi keinginan pengunduran diri karyawan.

2. Faktor Internal

a. Budaya Organisasi

Kepuasan terhadap kondisi lingkungan kerja serta kepuasan terhadap rekan-rekan kerja dapat menjadi salah satu penyebab turnover karyawan.

b. Gaya Kepemimpinan

Keinginan karyawan untuk mengundurkan diri diantaranya ditentukan dengan gaya kepemimpinan pemimpin perusahaan.

c. Kompensasi

Faktor remunerasi serta kepuasan terhadap pembayaran menjadi salah satu faktor dalam keinginan pengunduran diri karyawan.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara keseluruhan serta kepuasan terhadap bobot pekerjaan menjadi salah satu aspek internal.

e. Karir

Jenjang karir yang terarah dan adil menjadi salah satu faktor internal yang mempengaruhi turnover karyawan.

Menurut Harnoto (2012) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan turnover intention karyawan dalam sebuah perusahaan.

1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan yang bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan turnover.

Brough dan Frame (2004) dalam Taharapy (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui keinginan keluar seorang karyawan. Indikator tersebut adalah :

1. Frekuensi dalam mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi, hal ini menunjukkan seberapa sering seorang karyawan dalam mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi.
2. Kemungkinan besar meninggalkan organisasi dalam enam bulan terakhir, ketika karyawan menganggap bahwa tingkat kemungkinan mereka untuk keluar dari organisasi besar, maka mereka cenderung akan memiliki keinginan untuk keluar yang tinggi.
3. Frekuensi dalam mencari pekerjaan lain, hal tersebut berhubungan dengan seberapa sering karyawan mencari pekerjaan lain diluar pekerjaannya sekarang dengan tujuan untuk mencari alternative ketika karyawan tersebut benar-benar meninggalkan organisasi.

### **2.1.5 Pengaruh Antara Variabel**

#### **2.1.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keinginan Karyawan Resign**

Penelitian yang dilakukan oleh Emerson (2013) menyatakan bahwa dalam budaya terserap organisasi dan grup kerja, hal ini dapat berakibat pada efisiensi dan kebahagiaan para pekerja. Dampak lain adalah menjadi tolak ukur bagaimana karyawan akan berusaha atau melepas pekerjaannya. Budaya yang humanis di tempat kerja ditemukan berhubungan negatif keinginan keluar karyawan. Jika seorang karyawan berada pada budaya organisasi yang mendukung, akan menurunkan niat keluar karyawan tersebut.

Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Park dan Kim (2009:23), ditemukan bahwa budaya organisasi berhubungan negatif dengan keinginan

keluar. Kemudian Tahapary (2017) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan keluar karyawan. Budaya yang menekankan pada kerjasama dan nilai-nilai hubungan kemanusiaan sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja yang tinggi dan menurunkan keinginan keluar perawat di Korea. Lebih lanjut, budaya konsensual yang lebih memberikan efek pada keinginan keluar dibandingkan dengan budaya lain.

#### **2.1.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Resign**

Stres Kerja sudah menjadi salah satu fenomena yang sering diteliti oleh peneliti di seluruh belahan dunia. Mencari apa penyebab dan akibatnya stres di tempat kerja sangat menarik diperhatikan karena stres kerja merupakan salah satu hal yang pasti terjadi bagi setiap organisasi. Stres kerja ditemukan berpengaruh positif terhadap keinginan keluar (Nazenin & Palupiningdyah 2014). Semakin tinggi tingkat stres kerja, maka akan semakin tinggi keinginan keluar karyawan, sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin rendah keinginan keluar karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kafashpoor et al. (2014) juga menemukan hal yang sama, bahwa stres kerja berhubungan positif dengan keinginan keluar. Kemudian penelitian yang dilakukan Maulidah (2012) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi stres yang dialami karyawan, semakin membuka kesempatan untuk karyawan meninggalkan organisasi. Melihat bagaimana tingginya angka keinginan keluar ini akan mempengaruhi kinerja organisasi, manajer harus bisa mencari cara bagaimana menurunkan angka keinginan keluar. Paling tidak untuk menekan angka tersebut, atau bila memungkinkan meniadakan keinginan keluar karyawan. Hubungan ini sudah dikenal luas dan

berdampak buruk bagi organisasi bilamana tidak mampu mencegah stres yang terjadi pada karyawan.

### **2.1.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Resign**

Berbicara mengenai organisasi, tentu tidak terlepas dari budaya organisasi yang menjadi identitas dan pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang kuat akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi. Untuk itu, suatu organisasi harus mampu membentuk budaya organisasi yang kuat agar dapat tertanam dengan baik dalam diri karyawan sehingga mampu mengurangi karyawan untuk keluar dari organisasi. Setiap kondisi dan lingkungan kerja dapat menyebabkan stress kerja pada karyawan tergantung pada reaksi masing-masing dalam merespon masalah yang dihadapi. Stres mempengaruhi setiap individu dengan cara berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu. Tiap kemampuan berbeda-beda yang dimiliki karyawan untuk menerima dan mempelajari pekerjaan baru yang diberikan juga dapat mengindikasikan munculnya stress kerja. Disamping meningkatkan performa kerja karyawan, perusahaan juga harus mampu mempertahankan karyawannya agar tidak keluar atau berpindah ke organisasi lain.

Dalam penelitian yang dilakukan Gusmanto (2017) yang menemukan bahwa stres kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keinginan karyawan untuk resign. Kemudian penelitian yang dilakukan Maulidah (2011) bahwa variabel budaya organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk resign.

## 2.2 Tinjauan Empirik

Berikut ini dikemukakan beberapa penelitian terdahulu dapat dijelaskan melalui tabel dibawah ini :

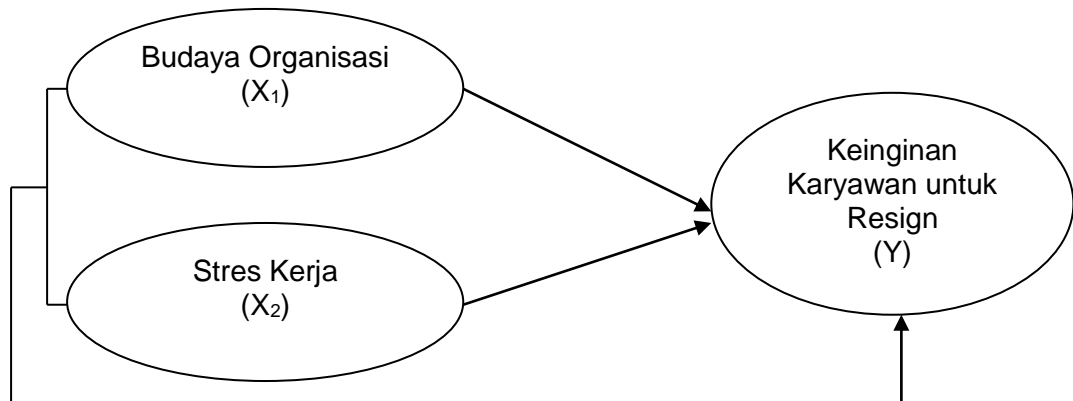
Tabel. 2.1. Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti    | Judul Penelitian   | Metode Analisis                  | Hasil Penelitian   |
|----|------------------|--|----------------------------------|--|
| 1  | Wiryawan (2012)  | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Mengundurkan Diri Pada Karyawan Tetap Divisi Marketing PT. X                                   | Analisis regresi                 | Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki korelasi negatif dengan keinginan untuk mengundurkan diri namun pengaruh yang ada tidak dapat dikatakan sangat signifikan.   |
| 2  | Maulidah, (2015) | Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang)      | Analisis regresi linier berganda | Variabel budaya organisasi (X1), stres kerja (X2), secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention. Sedangkan secara parsial budaya organisasi (X1), dan stres kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention |
| 3  | Tahapary (2017)  | Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Afektif Terhadap Keinginan Keluar (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat PT. Jaya Trade Indonesia) | Analisis Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar karyawan.   |
| 4  | Gusmanto (2017)  | Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Bepindah Kerja (Turnover Intention)                                  | Analisis regresi linier berganda | Stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh   |

|   |                        |   |                                  |  |
|---|------------------------|---|----------------------------------|--|
|   |                        | Pada Karyawan PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar   |                                  | signifikan terhadap turnover intention pada PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar  |
| 5 | Negara dan Dewi (2017) | Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sense Sunset Hotel Seminyak                         | Analisis regresi linier berganda | Hasil analisis menunjukkan bahwa ketidak-amanan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention   |
| 6 | Prasetio, dkk (2018)   | Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan dalam Pengelolaan Tingkat Turnover Intention Pada Karyawan Puskesmas Jasinga, Bogor | Analisis regresi linier berganda | Tingkat stres karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, akan tetapi stres secara signifikan positif mempengaruhi niat karyawan untuk mengundurkan diri. Selanjutnya, tidak ditemukan pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap keinginan untuk mengundurkan diri pada karyawan |

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Untuk lebih jelasnya akan disajikan kerangka pikir penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap keinginan karyawan untuk resign pada PT. Bumi Sarana Beton, dapat digambarkan bagan kerangka pikir sebagai berikut :



**Gambar 2.3. Kerangka Pikir**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan tentang sesuatu yang untuk sementara waktu dianggap benar. Selain itu, hipotesis dapat juga diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan tujuan penelitian, rumusan masalah yang diajukan, dan kajian teori yang dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk resign pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar.
2. Diduga bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk resign pada PT. Sarana Beton di Makassar.
3. Diduga bahwa budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh secara serempak terhadap keinginan karyawan untuk resign (mengundurkan diri) pada PT. Bumi Sarana Beton.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian survei, dalam penelitian survei, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data opini individu. Selain itu, metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual tanpa menyelidiki mengapa gejala-gejala tersebut ada.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Adapun yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah pada Bumi Sarana Beton Makassar, yang beralamat di Wisma Kalla Lt. 10, jalan Dr. Sam Ratulangi No. 8 Makassar Sedangkan waktu yang digunakan selama penelitian diperkirakan kurang lebih satu bulan lamanya yakni dimulai dari bulan Desember 2019 sampai dengan Bulan Januari tahun 2020.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2016). Populasi dari penelitian ini karyawan yang bekerja pada PT Sarana Beton, menurut data yang diperoleh dari perusahaan bahwa data karyawan yang bekerja ditentukan sebanyak 55 orang karyawan.

### 3.3.2 Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan mengambil jumlah keseluruhan populasi yang ada yakni sebanyak-banyaknya responden. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang karyawan.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui :

#### 1. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal dan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

#### 2. Penelitian lapangan (*field research*)

##### a. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai budaya organisasi yang diterapkan pada PT Bumi Sarana Beton.

##### b. Interview

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan karyawan PT Bumi Saraana Beton yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui selebaran pertanyaan atau angket secara terstruktur yang disebarakan kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

### 3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan adalah dengan menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner metode tertutup, dimana kemungkinan pilihan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan alternatif jawaban lain. Adapun kuisioner yang digunakan berasal dari peneliti sebelumnya, untuk variable budaya organisasi diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Busro (2018) dan Gusmanto (2017), untuk variable stress kerja diambil dari penelitian yag dilakukan oleh Afandi (2018) dan Negara Serta Dewi (2017) dan untuk variable keinginan karyawan untuk resign diambil dari peneliti sebelumnya juga yaitu Susila (2016), Negara dan Dewi (2017)

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik. Sedangkan teknik ukuran yang digunakan yaitu teknik Skala Likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut Sugiyono (2016:93) menyatakan bahwa jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradiasi dari segala positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata :

- a. Sangat setuju (SS) : 5
- b. Setuju (S) : 4
- c. Cukup Setuju (CS) : 3

d. Tidak Setuju (TS) : 2

e. Sangat Tidak Setuju : 1

### 3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel operasional dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan stres kerja terhadap keinginan karyawan untuk resign. Untuk lebih jelasnya adapun definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

| Variabel                      | Konsep   | Indikator  | Skala        |
|-------------------------------|--|--|--------------|
| Budaya organisasi (X1)        | Budaya organisasi adalah hasil yang dianggap baik dan sah (valid) diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyamakan persepsi, pemikiran dan perasaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi (Afandi, 2018:98) | 1. Ketekunan<br>2. Ketulusan<br>3. Kesabaran<br>4. Kewirausahaan<br>(Busro, 2018)  | Skala Likert |
| Stres kerja (X2)              | Stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. (Afandi, 2018:174)                                    | 1. Tuntutan tugas<br>2. Tuntutan peran<br>3. Tuntutan antar pribadi<br>4. Struktur organisasi<br>5. Kepemimpinan organisasi<br>(Afandi, 2018)                        | Skala Likert |
| Keinginan karyawan resign (Y) | Kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya atau keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya  | 1. Karyawan sering berpikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan<br>2. Karyawan akan mengundurkan diri dari perusahaan jika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik | Skala Likert |

|  |                           |  |  |
|--|---------------------------|--|--|
|  | alternatif pekerjaan lain | <p>3. Karyawan bersikap terbuka terhadap setiap peluang pekerjaan yang ada</p> <p>4. Karyawan akan mencari perusahaan lain dimasa yang akan datang</p> |  |
|--|---------------------------|--|--|

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian terdiri atas dua bagian yakni:

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul atau tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dirnaksud.

#### 2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah memiliki pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan dalam mengumpulkan data karena instrumen tersebut sudah dinilai baik untuk digunakan. Ungkapan yang menyatakan bahwa instrumen harus reliabel sebenarnya mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2014).

### 3.8 Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah metode analisis data yang memerlukan perhitungan statistik dan matematis. Untuk mempermudah dalam melakukan analisis digunakan program SPSS versi 24. Adapun alat-alat analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif yakni suatu analisis yang menguraikan pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap keinginan karyawan untuk resign pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar.
2. Analisis kuantitatif dengan metode analisis regresi Linear berganda adalah hubungan secara linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus yang digunakan menurut Rangkuti (2015) yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Di mana

Y = Keinginan karyawan untuk resign

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Budaya organisasi

$X_2$  = Stres kerja

e = Standar error

3. Pengujian Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain koefisien determinan

digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (budaya organisasi dan stres kerja) yang diteliti terhadap variabel terikat (keinginan karyawan untuk resign) (Y). Koefisien determinan ( $R^2$ ) berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Hal ini berarti  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 4. Pengujian hipotesis :

Untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat dilakukan pengujian yaitu :

##### a) Uji serempak ( Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya (budaya organisasi dan stres kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (keinginan karyawan untuk resign) dengan menggunakan taraf nyata ( $\alpha = 5\%$ ) (Ghozali, 2016).

##### b) Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan taraf nyata 5%. Selain itu berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016).