

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Hasil – Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian yang berjudul Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Peluang Untuk Berkreasi Pada Karyawan Desain PT Batik Danar Hadi Surakarta yang diteliti Deasy Amallia Rani (2008) dengan menggunakan deskriptif kualitatif yang terdiri dari Budaya Organisasi (X), dan peluang untuk berkreasi (Y). penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Ada hubungan positif antara peluang untuk berkreasi dan iklim organisasi pada karyawan desain PT Batik Danar Hadi Surakarta. Semakin positif iklim organisasi, maka semakin tinggi pula peluang untuk berkreasi pada karyawan. Efektivitas regresi penelitian ini sebesar 37,4%, artinya peluang untuk berkreasi karyawan desain sebesar 37,4% ditentukan oleh iklim organisasi. Peluang untuk berkreasi karyawan dan iklim organisasi berada pada kategori sedang.

Kemudian penelitian yang dilakukan Edi Suhanto 2009 dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia). Yang mana hasilnya Kepuasan kerja mempunyai hubungan Signifikan negative terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi mempunyai hubungan signifikan negative terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negative terhadap *turnover intention*

**Tabel 2.1**  
**Rekapitulasi Hasil dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Peneliti**

No	Peneliti	Judul	Metode pendekatan dan penggalian data	Hasil	Perbedaan
1	Deasy Amallia Rani (2008)	Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Peluang Untuk Berkreasi Pada Karyawan Desain PT Batik Danar Hadi Surakarta	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan dengan hasil Wawancara atau interview, Studi pustaka dimana pengumpulan data melalui dokumen-dokumen dan surat-surat dari perusahaan yang berhubungan dengan penulisan Tugas Akhir.	Ada hubungan positif antara peluang untuk berkreasi dan budaya organisasi pada karyawan desain PT Batik Danar Hadi Surakarta. Semakin positif budaya organisasi, maka semakin tinggi pula peluang untuk berkreasi pada karyawan. Efektivitas regresi penelitian ini sebesar 37,4%, artinya peluang untuk berkreasi karyawan desain sebesar 37,4% ditentukan oleh iklim organisasi. Peluang untuk berkreasi karyawan dan iklim organisasi berada pada kategori sedang.	1. Lokasi penelitian 2. Pada penelitian ini meneliti tentang budaya organisasi dengan peluang untuk berkreasi sedangkan peneliti meneliti tentang budaya organisasi dan stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> . 3. Hasil yang diperoleh berbeda, hasil yang didapatkan regresi sebesar 37,4 sedangkan peneliti sebesar 0,063 atau 63 %
2	Edi Suhanto (2009)	Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, data yang digunakan untuk memperoleh	Kepuasan kerja mempunyai hubungan Signifikan negative terhadap <i>turnover intention</i> , komitmen organisasi mempunyai	1. Lokasi penelitian 2. Pada penelitian ini meneliti tentang stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> dengan

		<p>Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia)</p>	<p>data adalah dengan memakai wawancara, serta kuisisioner dan pengumpulan data melalui dokumen PT Sawah Karunia Agung Tektile Jawa Tengah</p>	<p>hubungan signifikan negative terhadap <i>turnover intention</i>, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i></p>	<p>kepuasan kerja sedangkan peneliti meneliti tentang budaya organisasi dan stress kerja terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>3. Pengaruh yang diperoleh berbeda, stress kerja berpengaruh secara negative terhadap kepuasan kerja yang akan menurunkan <i>turnover</i>, sedangkan peneliti stress kerja berpengaruh secara positif terhadap <i>turnover</i>.</p>
Rifqotul Maulidah (2012)	<p>Pengaruh Budaya Organisasi and Stres Kerja Terhadap Turnover Intention</p>	<p>Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dan untuk memperoleh data adalah dengan menggunakan observasi, interview, dan menggunakan kuisisioner digunakan untuk memperoleh data dari responden,</p>	<p>Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif. koefisien regresi <math>X_1</math> sebesar 0.249. terhadap <i>turnover intention</i>, Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan positif. Nilai dari koefisien regresi <math>X_2</math> sebesar 0.138 terhadap <i>turnover intention</i>,</p>	<p>1. Lokasi penelitian 2. variabel yang diteliti berbeda dengan peneliti yang lain. 3. Hasil yang didapat berbeda dengan peneliti lain.</p>	

			serta memperoleh data dari dokumentasi dari pihak perusahaan baik dari buku, majalah, notulen rapat.		
--	--	--	--	--	--

## 2.2. Kajian Teoritis

### 2.2.1 Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)

#### a. Pengertian Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)

Yukl, 1998 mendefinisikan budaya sebagai, “ suatu asumsi – asumsi dan keyakinan – keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para anggota dari suatu kelompok dan organisasi. Asumsi – asumsi dan keyakinan – keyakinan tersebut menyangkut pandangan kelompok mengenai dunia dan kedudukannya, sifat dan ruang lingkup, sifat manusia dan hubungan antar manusia.

Sedangkan Reichers dan Scheneider *dalam* Shobirin, (2007) berpendapat bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) mengacu pada persepsi bersama dari kebijakan praktek dan prosedur organisasi secara informal dan formal. Jadi dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan perusahaan tersebut.

Scheneider dan Reatsch (1988) *dalam* Winardi (2003, h. 327) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu konsep atau gagasan multi faktor yang merupakan

pencerminan dari fungsi-fungsi kunci organisasi atau tujuan-tujuan perusahaan, seperti budaya yang kondusif atau budaya pelayanan.

Sedangkan menurut Forehand dan Glimer (1964) dalam Sani (2010, h. 77) budaya organisasi adalah perpaduan dari karakteristik – karakteristik organisasi yang terintegrasi secara konseptual. Karakteristik organisasi dijabarkan dalam keperibadian organisasi dan pengaruhnya terhadap motivasi dan tingkah laku dari anggota dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah asumsi – asumsi dan keyakinan – keyakinan karyawan terhadap lingkungan perusahaan dimana karyawan melaksanakan pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

#### **b. Aspek Budaya Organisasi**

Budaya organisasi diwariskan dari satu generasi karyawan ke generasi berikutnya, sama seperti budaya masyarakat yang diwariskan turun – temurun. Meskipun demikian, berbagai aspek budaya harus dipahami agar bisa diwariskan.

Budaya mempunyai komponen yang sangat mencolok dan yang tersembunyi dan harus dapat menguasai budaya dengan bekerja didalamnya atau dengan mempelajari produk dan jasa yang diberikan perusahaan. Mengamati bagaimana perusahaan mengatur lingkungannya, mengetahui bagaimana ia menangani komunikasi, dan mengenali symbol dan logo perusahaan juga membantu memahami budaya itu dan apa yang dihargai dalam organisasi tersebut. Patricia Buhler (2007 ; 298) dalam Siswanto (2008)

### **c. Pentingnya Budaya Organisasi**

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai – nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana perusahaan tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi penting sekali untuk dipahami Karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi ini tidak saja berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi menjalankan kegiatan sehari – hari, tetapi juga sangat memengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah perusahaan.

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan “ apa yang dirasakan, diyakini, dan dijalani “ oleh sebuah perusahaan. Budaya organisasi akan sangat berbeda dari satu perusahaan lain. Namun, pada intinya apa yang dianut oleh sebuah perusahaan akan menentukan bagaimana kesuksesan dapat mereka raih. Namun demikian, budaya organisasi berbeda tidak saja antar perusahaan, namun juga anata bagian disebuah perusahaan. Bagian pemasaran dan SDM barangkali memiliki budaya organisai yang lebih fleksibel dibandingkan dengan bagian keuangan dan produksi. Oleh karena kecendrungan ini ada disetiap organisasi merupakan faktor yang akan menentukan bagaiman tujuan dapat dicapai secara efektif dan efesien.

### **d. Terbentuknya Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan nilai – nilai keyakinan yang dipegang oleh sebuah perusahaan dari sejak perusahaan tersebut terbentuk, tumbuh, dan

berkembang. Apa yang dirasakan, dialami oleh setiap perusahaan dari mulai mereka membangun bisnisnya hingga kesuksesan bahkan juga tidak terkecuali kegagalan yang pernah dialaminya, membangun sebuah budaya dalam perusahaan. Sebuah perusahaan akan menemukan bahwa dari sekian tahun perjalanan bisnisnya, banyak hal yang kemudian dapat dijadikan nilai – nilai norma yang dapat dipegang teguh oleh perusahaan untuk meraih sukses dalam jangka panjang.

Faktor yang menentukan terbentuknya budaya organisasi adalah pengalaman yang dijalani oleh perusahaan itu sendiri. Pengalaman bisa berupa kesuksesan maupun kegagalan. Kesuksesan bisa disebabkan karena adanya konsep bisnis yang tepat, pendekatan manajemen yang baik, dan lain – lain. Sebaliknya kegagalan dapat disebabkan oleh ketidaktepatan konsep bisnis yang dijalankan, pendekatan manajemen yang buruk, atau bahkan mungkin faktor lingkungan eksternal yang tidak sanggup diantisipasi oleh perusahaan. Fase – fase kesuksesan dan kegagalan ini pada dasarnya menentukan bagaimana budaya organisasi terbentuk dan diyakini kemudian oleh perusahaan tersebut sebagai sebuah konsep norma dan nilai yang dianut dan mempengaruhi keseluruhan cara kerja perusahaan. Dharma (2005)

#### **e. Cara Memertahankan Budaya Organisasi**

Dalam sebuah organisasi secara kuat upaya itu dianut berguna sebagai aktivitas pemimpin yaitu adanya integritas atau kesatuan antar individu, namun budaya tersebut belum tentu berguna atau menguntungkan bagi



perkembangan organisasi itu sendiri sebab ada budaya yang dianut didalam organisasi (budaya organisasi) yang tidak sesuai lagi dengan perkembangan teknologi, kondisi ekonomi dan politik secara umum. Oleh sebab itu, cara mempertahankan budaya organisasi menurut Robins (1994) bahwa “sekali budaya itu ada didalam organisasi, untuk mempertahankannya dengan cara memberikan sejumlah pengalaman yang sama terhadap para karyawan ” yang paling penting dalam mempertahankan suatu budaya, yaitu :

- Seleksi Organisasi. Tujuan eksplisit dari proses ini adalah untuk memperkerjakan individu yang mempunyai pengalaman dan kemampuan untuk berprestasi dalam pekerjaan dari organisasi dengan berhasil.
- Manajemen puncak. Kebijakan pemerintah untuk mempertahankan nilai – nilai yang sudah ada.
- Sosialisasi organisasi. Organisasi seharusnya membantu pegawai baru untuk menyesuaikan dengan budaya yang ada dalam perusahaan atau organisasi tersebut.
- Menciptakan integritas atau kelompok antar individu berprilaku sesuai dengan nilai – nilai yang disepakati.

#### **f. Budaya Organisasi dalam Pandangan Islam**

([www.Al-urfu.com](http://www.Al-urfu.com)). Tidak seluruhnya budaya yang ada keliru dan bertentangan dengan islam. Syariah islam berkedudukan sebagai filter dan standar penilaian atas budaya asing. Didalam islam atau didalam *fiqh (ushul fiqh)* budaya dikenal dengan istilah “*Al – urfu*”, adat atau kebiasaan. Seseorang pemimpin atau



manajer yang ingin memproduksi sebuah budaya, diharuskan terlebih dahulu menentukan reverensi yang ingin digunakannya. Kemudian mengolah reverensi tersebut sesuai dengan standar ilmiah yang telah ditentukan, hal itu untuk memastikan bahwa produk yang dihasilkan tidak akan melenceng dari koridor syari'at.

Islam selalu menghargai karya dan budaya masyarakat selama masih dalam koridor syariat. kemampuannya untuk memprediksi tentang masa depan, atau memperkirakan hal-hal yang akan terjadi, mempersiapkan sesuatu sebelum terjadi, menyediakan payung sebelum turun hujan. Selanjutnya menentukan hukum “preventif” untuk jaga – jaga sebelum datangnya bencana dengan cara menutup semua jalan yang menuju “kerusakan”. Proses semacam ini di dalam Ilmu Ushul Fiqh terkenal dengan sebutan “Sadd Al- Dzarai” Sebuah proses pengambilan hukum yang menekankan pandangan ke depan. manajemen sangatlah penting apalagi dalam konteks manajemen Islam, selain didasari oleh Al-qur'an dan Hadist diperlukan juga penjabaran hukum-hukum yang sifatnya mempelajari kaidah-kaidah, teori-teori dan sumber-sumber secara terinci dalam rangka menghasilkan hukum Islam yang diambil dari sumber-sumber tersebut.

Tanpa disadari bahwa manajemen sudah ada sejak kehidupan ini ada, hal ini dibuktikan dengan bagaimana evolusi praktik-praktik manajemen sejak zaman Nabi Adam hingga Nabi Muhammad SAW. Sebagai contoh evolusi tersebut dapat dilihat ketika Allah Swt akan menciptakan Nabi Adam sebagai khalifah, Allah menyampaikan dulu ide ini kepada malaikat. Hal itu menunjukkan adanya manajemen. Allah Mahakuasa untuk menciptakan manusia secara langsung, tetapi

malaikat diberitahu dahulu, diajak dialog dan berdiskusi terlebih dahulu mengenai ide tersebut. Di dalam Al – qur’an suroh Al- baqaroh : 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا

تَعْلَمُوْنَ ﴿ۙ﴾

Artinya : *ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."*

Ayat di atas menegaskan urgensi dialog dalam kehidupan. Hanya setan yang tidak ambil bagian karena ia memiliki kesombongan. Dalam sebuah organisasi, jika terdapat kesombongan, akan hancurlah perusahaan itu. Apalagi dengan kondisi zaman modern seperti sekarang ini, budaya dan adat masyarakat selalu berubah baik dari segi sosial, teknologi, ekonomi dan lain sebagainya, sehingga Islam membutuhkan hukum-hukum yang mengkaji tentang masalah-masalah keyakinan dengan didasari oleh Al-qur’an dan Hadis agar tidak terbentur dengan ajaran Islam yang hakiki.

Dalam pandangan Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadis yang diriwayatkan Imam Thabrani:

*”Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).”* (HR Thabrani).

Demikian pula ketika kita melakukan sesuatu itu dengan benar, baik, terencana, dan terorganisasi dengan rapi, maka kita akan terhindar dari keragu-raguan dalam memutuskan sesuatu atau dalam mengerjakan sesuatu. Kita tidak boleh melakukan sesuatu yang didasarkan pada keragu-raguan. Sesuatu yang didasarkan pada keragu-raguan biasanya akan melahirkan hasil yang tidak optimal dan mungkin akhirnya tidak bermanfaat. Oleh karena itu, dalam hadist riwayat Imam Tirmidzi dan Nasa’i, Rasulullah SAW bersabda :

*“Tinggalkan oleh engkau perbuatan yang meragukan, menuju perbuatan yang tidak meragukan.”* (HR Tirmidzi dan Nasa’i)

## **2.2.2 Stres Kerja (Work stress)**

### **a. Pengertian Stres Kerja**

Stres adalah : keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Menurut Hager, (1999) dalam patricia, (2004) stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan mental yang dirasakannya.

Perasaan stres yang timbul disebabkan karena insting atau reaksi tubuh untuk mempertahankan diri. Reaksi seperti ini adalah baik pada saat atau kondisi gawat darurat atau emergensi. Stres juga dapat disebabkan karena gejala-gejala fisik yang berlangsung terlalu lama, seperti dalam merespon tantangan dan perubahan dalam

kehidupan sehari – hari. Stres menjadikan tubuh kita bekerja secara berlebihan yang dapat membuat kita merasa cemas, takut, khawatir dan tegang.

Menurut Charles, (2005), *dalam* Ilandoyo, (2001:63) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Cary Cooper (1995) *dalam* Handoko, (2001) mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

1. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
2. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.
3. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, dan sering jengkel menjadi meledak-ledak.

#### **b. Jenis-jenis Stres**

Quick dan Quick, 1984 *dalam* Gary D, (2009) mengategorikan jenis stres ada dua.

- **Eustres**

Hasil dari proses respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

- **Distres**

Hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga perusahaan. Seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (absenteisme) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

**c. Akibat – akibat Stres pada Organisasi**

Buhler Patricia (2007;367) Bila atasan dan perusahaan gagal mengelola stres, karyawan bisa mengalami keadaan sebagai berikut :

- Semangat rendah
- Tingginya tingkat ketidakpuasan karyawan
- Komunikasi yang buruk
- Pengambilan keputusan yang salah
- Rendahnya produktivitas dan kualitas kerja
- Hubungan dengan kolega yang buruk
- Tingginya angka absensi
- Tingginya angka kecelakaan
- Tingginya angka pergantian karyawan

- Tingginya tingkat kelambanan

Buhler Patricia (2007;372) Cara mengenali stres pada karyawan :

- Kelelahan dan tenaga yang lemah
- Ketidakmampuan berkonsentrasi
- Petahanan yang lemah terhadap penyakit
- Kecemasan
- Gangguan makan kompulsif
- Kebiasaan kerja yang berbeda
- Sikap yang berubah – ubah
- Ledakan emosi
- Prilaku yang bermusuhan
- Kekerasan
- Depresi
- Gangguan jantung
- Kehawatiran yang kronis

Buhler Patricia (2004, 363), berpendapat stressor kerja meliputi katagori sebagai berikut :

- Tuntutan tugas
- Tuntutan peran
- Tuntutan hubungan pribadi
- Tuntutan fisik

#### d. Cara Mencegah Stres

Program pencegahan stres disusun untuk mengurangi kesedihan. Tujuannya menjaga agar tetap bahagia dan sehat. Diharapkan program ini akan menghasilkan perusahaan yang produktif. Beberapa dari program pencegahan stres yang umum, diantaranya :

- **Penetapan tujuan** : program ini mengurangi ketidakjelasan dan memberi kepada karyawan sebagian kendali bila digunakan penetapan tujuan bersama. Penetapan tujuan bisa mengurangi tingkat stres dengan mengidentifikasi tujuan – tujuan yang jelas. Terutama bila manajer dan karyawan bersama – sama menetapkan tujuan, maka ada persetujuan dan visi yang jelas tentang apa yang harus dicapai. Pada umumnya, tujuan tersebut juga mencakup kerangka waktu untuk mencapainya.
- **Negosiasi Peran** : dalam negosiasi peran, pengharapan diperjelas dan disesuaikan. Negosiasi peran dapat membantu mengurangi stres dengan menghilangkan sebagian ketidakjelasan. Negosiasi peran yaitu mengidentifikasi pengharapan yang jelas. Stres akan berkurang bila mengetahui apa yang diharapkan oleh orang lain dan juga apa yang diharapkan.
- **Sistem Dukungan Sosial** : program ini menitikberatkan pada pemeliharaan emosi dan timabal balik dari orang lain. Sistem dukungan sangat penting dalam membantu agar orang merasa terhubung dengan orang lain. Bila orang merasa sendiri, stres yang dialami akan merasa berat. Sistem dukungan memberikan empati, bantuan langsung, informasi, atau evaluasi kepada individu. Unit keluarga terbukti sebagai yang terpenting dari semua sistem dukungan.



### e. Stres Kerja dalam Pandangan Islam

([www.stres](http://www.stres.dalam.pandangan.islam.com) dalam pandangan islam.com) Stres memang menjadi hal yang tidak diinginkan ketika kita mengalami masalah. Stres dapat merusak suasana hati dan pada akhirnya dapat mengacaukan semua yang telah kita rencanakan. Stres yang menimpa begitu banyak orang, adalah suatu keadaan batin yang diliputi kekhawatiran akibat perasaan seperti takut, tidak aman, ledakan perasaan yang berlebihan, cemas dan berbagai tekanan lainnya, yang merusak keseimbangan tubuh. Ketika seseorang menderita stres, tubuhnya bereaksi dan membangkitkan tanda bahaya, sehingga memicu terjadinya beragam reaksi biokimia di dalam tubuh.

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Artinya : janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman. (Al – imran : 139)

Didalam sorah Al – baqaroh Ayat 155

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ

وَنَشِيرُ الْصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya : dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.

Cara mengatasi masalah stres Menurut Al-Quran, ada lima cara yang ditawarkan dan tidak bertentangan dengan Al-Quran. Namun Al-Quran lebih memfokuskan dimana Al-Quran sebagai Syifa' (obat) :

## 1. Sabar

Jika stres menghadapi masalah yang sukar diputuskan “ salah atau benarnya sesuatu “ maka Al-Quran memberi petunjuk “ Fashabrun Jamil “

وَجَاءُوا عَلَىٰ قَمِيصِهِ بِدَمٍ كَذِبٍ ۚ قَالَ بَلْ سَوَّلَتْ لَكُمْ أَنفُسُكُمْ أَمْرًا فَصَبْرٌ جَمِيلٌ ۗ وَاللَّهُ

الْمُسْتَعَانُ عَلَىٰ مَا تَصِفُونَ ﴿١٨﴾

Artinya : (Maka bersabar itu lebih indah) dan hanya kepada Allah tempat memohon pertolongan. (QS. Yusuf 18 ).

## 2. Zikrullah:

Mengingat Allah (Zikrullah) termasuk dapat mengatasi stres. Dengan mengingat dan mengembalikan segalanya dari dan untuk Allah, maka stres akan dapat diatasi. Sesuai Al-Quran, “ Tathmainnal Qulub “ (Mengingat Allah, hati akan tenang)

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ ۗ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ﴿٢٨﴾

Artinya : (yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram. (QS. Al-Raad 28 ).

Menurut islam, Yang masuk Zikrullah, adalah melakukan salat, membaca Al-Quran dan langsung menjebut Lailaha ilallah sebanyak-banyaknya. Diperkuat Al-Quran dengan ayat “ Dan carilah pertolongan, dengan berlaku Sabar dan mengerjakan Salat

وَاسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ

Artinya : Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu'. (Al – Baqarah : 45)

### 2.2.3 Turnover Intention (Niat Untuk Pindah Kerja)

#### a. Pengertian Turnover Intention

*Turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Menurut Mobley, (1982) dalam Triton PB, (2009) niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri.

Penelitian empiris mengenai *turnover* karyawan telah banyak dilakukan sebagai upaya untuk mengidentifikasi sebab-sebab pengunduran diri karyawan. Satu dasar pemikiran yang penting mengenai *turnover* karyawan adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan dikemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan. Karenanya, pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan merupakan satu mata rantai dengan *turnover*.

Satu aspek yang cukup menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor motivasional yang akan dapat mengurangi niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, karena niat untuk pindah sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan *turnover* yang sebenarnya. Adanya karyawan yang keluar dari perusahaan memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Zeffane (1994) dalam Faustino. C (2002:36) Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, upah, keterampilan kerja, supervise, karakteristik, personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, minat dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya.

Proses *turnover* sebaiknya dimulai ketika karyawan baru mulai bekerja atau menjadi anggota organisasinya. Intensi *Turnover* ada dibawah control individu, sehingga dapat memberikan hasil lebih cepat dan relative mudah diprediksi dibanding perilaku *turnover*nya.

Triton PB, (2009:53) *Turnover* dapat dihindari karena disebabkan alasan – alasan seperti upah yang lebih baik ditempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain, masalah dengan kepemimpinan atau administrasi yang ada, serta adanya organisasi lain yang lebih baik

Sedangkan *turnover* yang tidak dapat dihindari adalah disebabkan oleh alasan – alasan, pindah ke tempat lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal dirumah untuk menjaga pasangan / anak dan kehamilan.

Menurut Mobley, (1982) dalam Triton PB, (2009:47) ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk pindah kerja, faktor tersebut diantaranya adalah:

**a. Sosio – demografi**

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, organisasi. Individu dengan karakter sendiri dan organisasi memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan. Berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa ke dalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan, pribadi dan penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lainnya.

**b. Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan adalah ciri – ciri dari lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik meliputi suasana kerja dilihat dari faktor fisik seperti keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan dan tempretur lokasi pekerjaan, sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecil beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja satu profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya.

**c. *Turnover Intention* dalam Pandangan Islam**

Sumber daya manusia dipandang sebagai asset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi maupun jasa, manusia adalah sumber daya yang sangat penting

dalam bidang industry dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan.

Perkembangan manajemen perusahaan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerjanya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan para pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap kerja pekerjanya.

Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intense *turnover* selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak kerasan bekerja di perusahaan juga memiliki gejala – gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negative, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat bekerja.

setiap pekerjaan yang dilakukan, harus dilaksanakan dengan kesadaran dalam kerangka pencapaian Ridha Allah. Cara seperti ini akan memberi dampak positif kepada pekerja misalnya, dalam kesungguhan menghadapi pekerjaan. Jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya maka apa yang dilakukan di dunia pasti tidak akan dijalankan dengan sembarangan. dan akan mencari kesempurnaan dalam mendekati kepada Al - Haq. dan akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan inderawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Ini bisa berarti bahwa dalam bekerja ia akan sungguh-sungguh karena bagi dirinya bekerja tak lain

adalah ibadah, dalam bahasa populernya akan bekerja secara profesional. Didalam Al – quran dijelaskan Q.S Al – Qashash : 77

وَأَبْتَعِ فِي مَآءِ آتِنَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ

كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ



Artinya : Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S Al – Qashash : 77)

Organisasi yang mampu memberikan perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan memperoleh komitmen karyawan. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga dapat berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

*turnover intention* adalah keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan



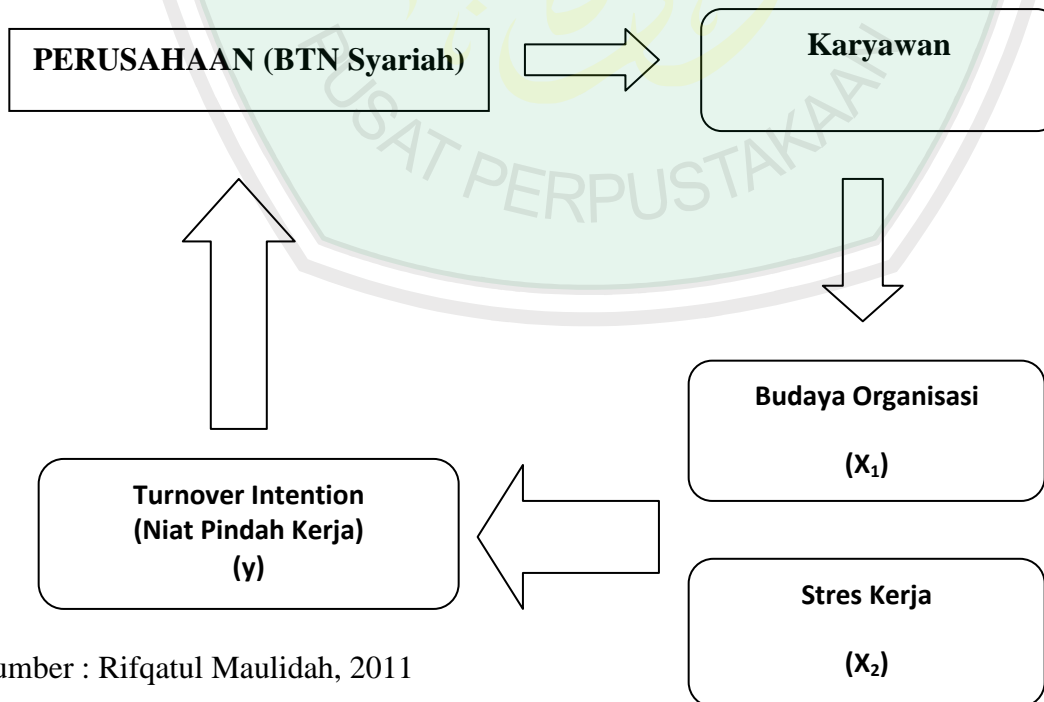
sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik. Dengan demikian jelas bahwa *turnover* akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. Allah berfirman Q.S Al – Baqarah : 172

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ ﴿١٧٢﴾

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah. (Al –Baqarah : 172)*

### 2.3 Kerangka Berfikir

Gambar 2.1  
Kerangka Berfikir



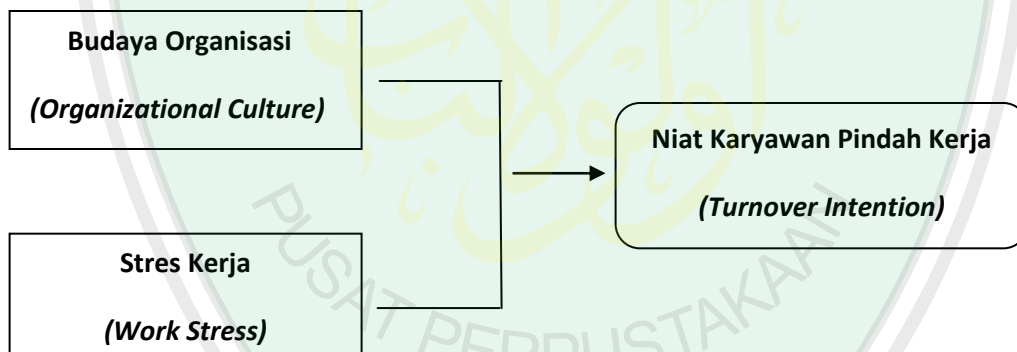
Sumber : Rifqatul Maulidah, 2011

## 2.4 Hipotesis

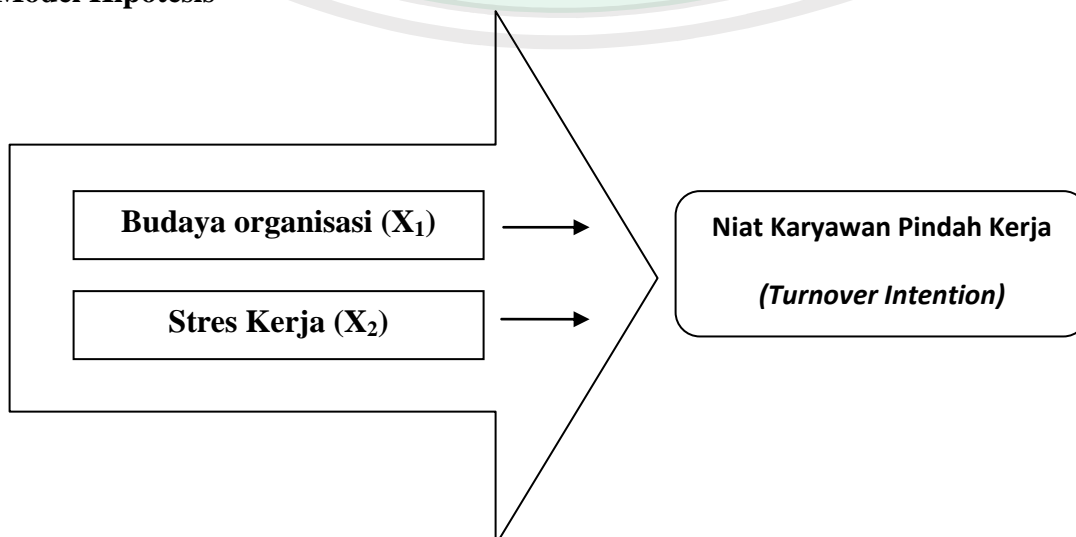
Hipotesis adalah merupakan pernyataan mengenai suatu hal yang harus diuji kebenarannya Sugiyono, (2005). Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis : diduga bahwa *Organizational Culture and Work stress* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang.

## 2.5 Model Konsep

**Gambar 2.2**  
**Model konsep**



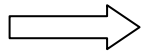
## 2.6 Model Hipotesis



## Keterangan



**Parsial**



**Simultan**

Untuk menguji hipotesa, dirumuskan hipotesa nol ( $H_0$ ) sebagai pembanding hipotesa alternatifnya ( $H_1$ ). Masing-masing hipotesa tersebut yaitu:

1.  $H_0$  : variabel budaya organisasi dan stress kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

$$\text{atau ; } H_0 : b_0 \equiv b_1 \equiv b_2 \equiv 0$$

$H_1$  : variabel budaya organisasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

$$\text{atau; } H_1 : b_0 \neq b_1 \neq b_2 \neq 0$$

2.  $H_0$  : variabel budaya organisasi dan stress kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

$$\text{atau ; dimana } i = 0-2$$

$H_1$  : variabel budaya organisasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

$$\text{atau; } H_1 : b_i \neq 0, \text{ dimana } i = 0-2$$

3.  $H_0$  : variabel budaya organisasi dan stress kerja tidak berpengaruh dominan terhadap *turnover intention*

$$\text{atau; } H_0 : b_i \equiv 0$$

$H_1$  : variabel budaya organisasi langsung dan stress kerja berpengaruh dominan terhadap *turnover intention*

$$\text{atau, } H_1 \equiv b_i \neq 0$$

