

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1 Sejarah Berdirinya PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang

Bank BTN didirikan pada tanggal 9 februari 1950, sebagai Bank Tabungan Pos (BTP), berdasarkan Undang-undang darurat No. 9 tahun 1950, dan kemudian pada tahun 1963 berubah menjadi Bank Tabungan Negara (BTN). Berdasarkan Undang-undang No. 20 tahun 1968, tugas pokok Bank Tabungan Negara disempurnakan sebagai lembaga untuk perbaikan ekonomi rakyat dan pembanguna ekonomi nasional, dengan jalan menghimpun dana dari masyarakat, terutama dalam bentuk tabungan.

Seiring dengan dimulainya rencana pembangunan perumahan oleh pemerintah, pada tahun 1974 Bank Tabungan Negara ditunjuk sebagai lembaga pembiayaan kredit Perumahan untuk masyarakat yang berpenghasilan menengah kebawah. Tahun 1989 sesuai surat Bank Indonesia No.22/9/Dir/UPG tanggal 29 april 1989 Bank Tabungan Negara berubah menjadi bank Umum.

Tanggal 1 Agustus 1992, status hukum Bank Tabungan Negara diubah menjadi perusahaan perseroan dengan pemilikan saham mayoritas oleh pemerintah Departemen keuanagan RI. Bank BTN memperoleh status sebagai Bank Devisa mulai 23 Desember 1994. Pemerintah kemudian pada tanggal 21 Agustus 2002 memutuskan Bank BTN bertindak sebagai Bank umum dengan fokus timbangan tanpa subsidi untuk perumahan.

Tahun 2003, Bank BTN bersama-sama dengan konsultan PriceWaterhouseCooper kemudian menyusun Kerangka Kerja Restrukturisasi dan Rencana Bisnis periode 2003-2007 yang menandai dimulainya proses restrukturisasi secara menyeluruh.

Tahun 2008 Bank BTN melanjutkan langkahnya untuk berubah menjadi bank yang focus pada pembiayaan perumahan sesuai Arsitektur Perbankan Indonesia. Bank BTN mulai kiprahnya menuju visi 2012 dengan menyusun serangkaian strategi baru dan paradigma baru. Bank BTN juga menjadi bank pertama di Indonesia yang melakukan pendaftaran (filling) dan listing transaksi Kontrak Investasi Kolektif Efek Beragunan Aset (KIK EBA).

Menghadapi kondisi persaingan yang meningkat semakin ketat dalam industri perbankan, Bank BTN telah mempersiapkan diri dengan menetapkan serangkaian langkah antisipatif. Salah satu langkah strategis yang ditempuh adalah melaksanakan re-positioning. Positioning Bank BTN dalam dunia perbankan tidak terlepas dari Arsitektur Perbankan Indonesia (API) yang menjadi blueprint tatanan Industri perbankan kedepan. Oleh karena itu Bank BTN berupaya keras untuk memenuhi dan mendukung semua ketentuan yang ditetapkan didalam API. Bank BTN telah menetapkan visi menjadi Bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan.

Tahun 1971, pemerintah melalui Bank Indonesia menciptakan tabungan baru yaitu Tabanas. Maksud dan tujuan adalah menghimpun dana masyarakat sekecil mungkin untuk menyukseskan pembangunan nasional. Sedangkan sarannya adalah seluruh lapisan masyarakat diwilayah RI. Dengan lahirnya Tabanas berarti segala bentuk tabungan yang diselenggarakan BTN dihapus dan mengikuti semua ketentuan BI sebagai pihak yang berwenang. Namun demikian, BTN tetap bekerjasama dengan PN Pos dan Giro.

Pada tahun 1974 pemerintah menetapkan kebijakan pembangunan masyarakat untuk pembangunan menengah kebawah, untuk menunjang berhasilnya kebijakan tersebut BTN ditunjuk sebagai wadah pembiayaan Kredit Pemilikan Rumah (KPR) berdasarkan surat keputusan menteri RI No. B49/MK/IV/1974 Tanggal 29 Januari 1974 atas SK menteri keuangan tersebut. BTN mengemban tugas baru disamping tugasnya dibidang tabungan, juga sebagai pemberi kredit perumahan dengan agunan rumah dan tanah dibeli dari kredit tersebut. Untuk membiayai KPR tersebut BTN harus mampu mengarahkan dana masyarakat untuk diverifikasi produk yang bersifat "Operasi Pasiva" harus dilaksanakan.

Sejak resmi tahun 1950 sampai sekarang Bank BTN menggeluti bidangnya selama 48 Tahun. Dalam usianya kini, Bank BTN telah merencanakan tiga sasaran pokok, yaitu sebagai andalan pemerintah, Bank yang dicintai masyarakat dan bank yang disayangi karyawan, serta memasyarakatkan budaya kerja yang disebut panca tertib yaitu, tertib pola pikir, tertib administrasi, tertib pelayanan, tertib arsip, dan tertib lingkungan.

Di PT BTN (Persero) terbagi menjadi 2 yaitu, kantor pusat dan kantor cabang. Kantor cabang Bank PT Bank Tabungan Negara (Persero) terbagi menjadi 4 kelas yaitu:

Kantor cabang kelas utama

1. Kantor cabang kelas 1 (satu)
2. Kantor cabang kelas 2 (dua)
3. Kantor cabang kelas 3 (tiga)

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Malang termasuk kantor cabang kelas 1 (satu). Yang dimaksud dengan kantor cabang adalah suatu unit kerja yang melakukan fungsi tugas Bank di daerah. Fungsi dari kantor cabang ialah :

1. Penyelenggara kegiatan usaha Bank di wilayah kerja kantor cabang yang bersangkutan dalam batas wewenang yang ditetapkan oleh direksi.
2. Mewakili kepentingan Bank dalam wilayah kerja kantor cabang dalam batas wewenang yang ditetapkan oleh direksi.

Klasifikasi kantor cabang kelas 1 antara lain :

1. Jumlah nasabah (penabung, debitur, deposito dan giran) lebih dari 200.000 orang, tetapi lebih kecil dari 300.000 orang yang ditetapkan secara khusus oleh direksi.
2. Jumlah kantor cabang kelas 1 adalah sebanyak 6 (enam) kantor, yaitu : Ujung Cabang, Bogor, Yogyakarta, Palembang dan Malang.

PT BTN (Bank Tabungan Negara) pada RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) tanggal 16 Januari 2004 Telah menetapkan membuka UUS (Unit Usaha Syariah). Tujuan pembentukan UUS tersebut yaitu : untuk memenuhi kebutuhan bank dalam memberikan pelayanan jasa keuangan syariah, mendukung pencapaian sasaran laba usaha bank, meningkatkan ketahanan bank dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha. Disamping itu tujuan lainnya adalah memberikan ketentraman pada segenap nasabah dan karyawan dengan kegiatan yang berbasis syariah.

BTN Syariah yang mulai beroperasi sejak tanggal 14 Februari 2005 terus berkembang dari tahun ke tahun. Pada tahun 2005 dibuka 5 kantor cabang syariah (KCS) di kota – kota besar di Indonesia yaitu : Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta dan Makasar. Pada tahun 2006 dibuka 2 kantor cabang syariah di Malang dan Solo. Tahun 2007 dibuka 9 kantor cabang syariah baru di Indonesia. Saat ini BTN Syariah memiliki kurang lebih 20 kantor cabang yang tersebar di berbagai kota di Indonesia dan ditambah dengan 38 kantor

layanan syariah diseluruh Indonesia (www.btm.co.id). Hal tersebut dimaksudkan untuk memudahkan nasabah dalam melakukan transaksi.

a. Visi dan Misi

Visi

Menjadi Strategic Business unit dalam BTN yang sehat dan terkemuka dalam jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama.

Misi

- Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri terkait, pembiayaan konsumsi dan usaha kecil menengah
- Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategi berbasis teknologi terkini
- Menyiapkan dan mengembangkan human capital yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi
- Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan good corporate governance untuk meningkatkan shareholder value
- Mempedulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

b. Budaya Kerja

1. Pelayanan Prima (Service Excellence)

Memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (Internal dan Eksternal) seperti : ramah, sopan, dan bersahabat, peduli, proaktif, cepat tanggap.

2. Inovasi (Inovation)

Senantiasa mengembangkan gagasan baru dan menyempurnakan berkelanjutan yang member nilai tambah bagi perusahaan seperti : berinisiatif melakukan penyempurnaan, berorientasi menciptakan nilai tambah

3. Keteladanan (Role Model)

Mulai dari diri sendiri menjadi suri tauladan dalam berperilaku yang mencerminkan nilai-nilai budaya kerja bank BTN bagi insan Bank BTN dan pihak-pihak yang terkait seperti : menjadi contoh berperilaku baik dan benar, memotivasi penerapan nilai-nilai budaya kerja

4. Profesionalisme (Professionalism)

Kompeten di bidangnya dan senantiasa mengembangkan diri sehingga menghasies lkan kinerja terbaik serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan seluruh insan Bank BTN seperti : kompeten dan bertanggung jawab, bekerja cerdas dan tuntas.

5. Integritas (Integrity)

Konsisten antara pikiran, perkataan, dan tindakan sesuai dengan ketentuan perusahaan, kode etik profesi dan prinsi-prinsip kebenaran yang teruji seperti : konsisten dan disiplin, jujur dan berdedikasi.

6. Kerjasama (Teamwork)

Membangun hubungan yang tulus dan terbuka dengan sesama insan Bank BTN dan pihak lain dilandasi sikap saling percaya dan menghargai untuk

mencapai tujuan bersama seperti : tulus dan terbuka, saling percaya dan menghargai

c. Waktu Kerja

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sumber daya alam yang ada di BTN.KCS Malang, maka perlu adanya peraturan mengenai absensi karyawan yang dilakukan sebanyak 2x yaitu saat karyawan datang dan pulang. Pencatatan daftar absensi dilakukan dengan menggunakan mesin absensi (MARUZEN). Adapun jadwal jam kerja karyawan PT.BTN KCS Malang.

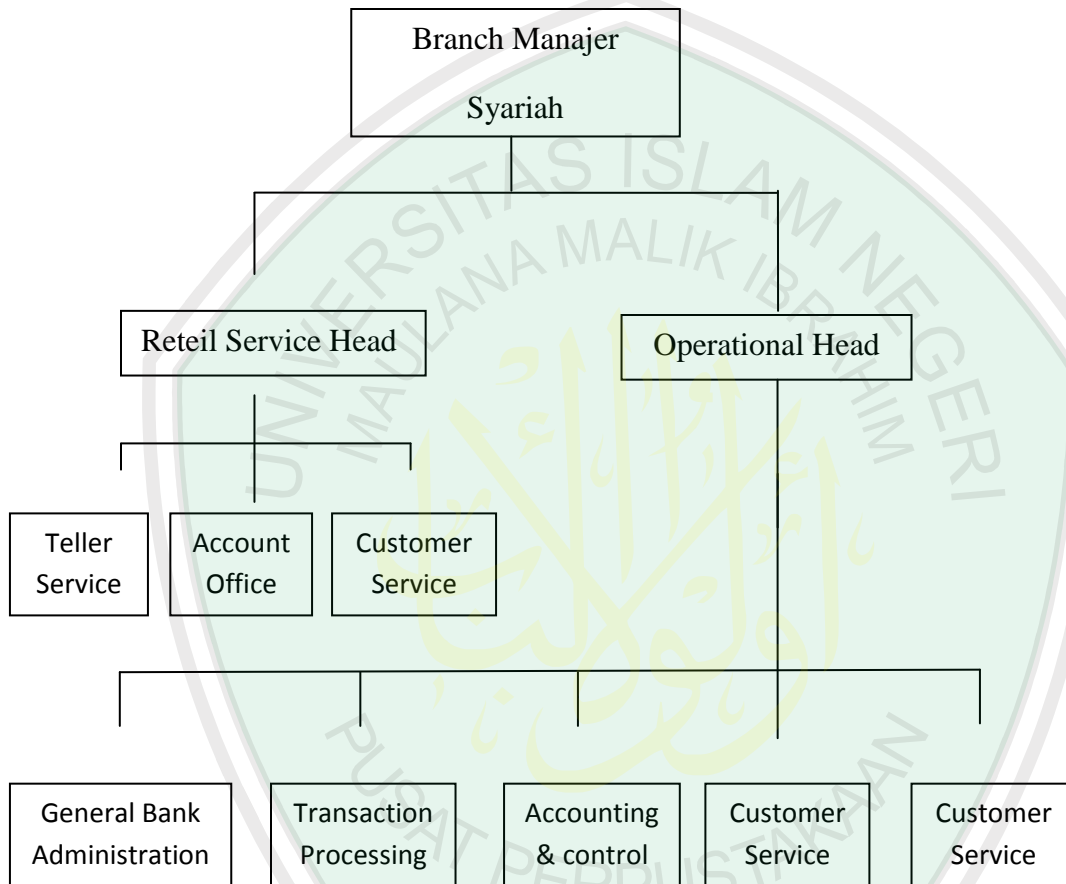
Senin-kamis	: 07.00-12.00
	: 12.00-13.00 (Istirahat)
	: 13.00-16.30
Jumat	: 07.00-12.00
	: 11.30-13.00 (Istirahat)
	: 13.00-16.30

d. Struktur Perusahaan

Struktur organisasi PT Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah Malang adalah berbentuk lini dan staf. Dalam bentuk ini pimpinan memberikan wewenang kepada beberapa pegawainya masing – masing membawahi staf sendiri – sendiri sesuai dengan pekerjaannya, dan setiap staf yang diberi tugas bertanggung jawab kepada atasannya secara langsung. Dengan struktur organisasi yang baik akan dicapai koordinasi yang baik pula sekaligus akan memudahkan control intern bagi bank sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah direncanakan untuk mendapat gambaran lebih jelas mengenai struktur PT Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah Malang dapat dilihat pada gambar berikut :

STRUKTUR PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO)
KANTOR CABANG SYARIAH MALANG

Gambar 4.1
Struktur Perusahaan



Sumber : data primer BTN Syariah

1. Job Deskripsi

A. Kepala Cabang

Adalah seorang pejabat pimpinan yang diberi tanggung jawab untuk memimpin kantor cabang, bertanggung jawab langsung kepada direksi dan mempunyai bawahan langsung yaitu kepala seksi dan kepala kantor kas.

Tugas dan wewenang :

- Memimpin Kantor Cabang
- Melaksanakan pengawasan akan tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan dan mengadakan evaluasi terhadap tugas-tugas tersebut.
- Mengelola keuangan harta kekayaan bank dan seluruh kegiatan usaha kantor cabang.
- Mendayagunakan tenaga kerja dengan peralatan guna peningkatan kemauan serta kemampuan kerja dan pengetahuan serta hubungan kerja sama yang baik diantara pegawai untuk mencapai hasil yang maksimal.
- Mengkoordinasikan pembuatan rencana kerja, anggaran cabang dan melakukan evaluasinya serta memenuhi target yang telah ditentukan.
- Menjamin kualitas pelayanan nasabah dan kualitas sumber daya manusia di cabang.
- Membina dan memberikan pengarahan kepada kepala Teller service, Kepala Customer Service dan Kepala Loan Service.
- Menjamin kecepatan dan pelayanan tinggi dalam bidang Loan Service, Customer service, Teller Service dan Kantor Kas.

- Menciptakan suasana kerja yang ramah, bersahabat, dapat dipercaya, disiplin dan dinamis demi pelayanan yang baik.
- Merencanakan, mengorganisasikan, mendelegasikan dan mengontrol semua aktifitas bidang retail demi tercapainya target bidang pelayanan retail yang efisien dan efektif sehingga terwujud pertumbuhan asset dan keuntungan yang tinggi.

B. Kepala Seksi Retail

- Bertanggung jawab atas penerapan prinsip nasabah
- Bertanggung jawab atas perencanaan dan penetapan strategi bisnis diunit keraj yang menjadi tanggung jawabnya sesuai kebijakan bank.
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan sesuai batas kewenang
- Bertanggung jawab atas hasil paket analisa pembiayaan
- Bertanggung jawab atas pengelolaan resiko yang ada pada unit kerja yang dibawah
- Bertanggung jawab atas berjalannya fungsi selling service dikantor cabang dengan baik
- Bertanggung jawab atas perbuatan target dana, pembiayaan, dan peningkatan penggunaan fitur produk

C. Kepala Seksi Oprasional

- Bertanggung jawab atas penerapan prinsip mengenal nasabah
- Bertanggung jawab atas perencanaan dan penetapan strategi bisnis diunit kerja yang menjadi tanggung jawabnya sesuai kebijakan bank
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan sesuai batas kewenangan
- Bertanggung jawab atas pengelolaan resiko yang ada pada unit kerja yang dibawah

- Bertanggung jawab atas berjalannya fungsi Transaction Processing, Accounting Control, financing Administration, dan General Branch Administration

D. Teller Service

- Memastikan efektivitas dan efisiensi proses dan transaksi di teller service
- Memastikan persetujuan transaksi sesuai batas wewenangnya
- Memastikan bahwa semua teller melakukan transaksi dengan benar
- Memastikan bahwa pelayanan teller dapat memuaskan nasabah
- Memastikan bahwa jumlah kas selalu memadai untuk operasional dan sesuai dengan ketentuan yang ada.

E. Customer Service

- Melakukan pemasaran produk dana, pembiayaan dan jasa
- Memberikan informasi kepada nasabah
- Memberikan pelayanan pembukuan / penutupan rekening
- Melakukan pengolahan dana statis nasabah dan CIF
- Melakukan administrasi kartu ATM
- Melayani klaim nasabah

F. Financing Service atau Account Office

- Melayani permohonan pembiayaan
- Melakukan analisa pembiayaan
- Melayani pelunasan pembiayaan
- Melayani klaim nasabah pembiayaan

G. Transaction Processing

- Menindak lanjuti transaksi

- Melakukan entri data, kliring
- Melakukan proses khusus (pajak, ATM, cek)
- Pemeliharaan Hardware dan Software

H. Financing Administration

- Melakukan administrasi pembiayaan
- Melakukan dokumentasi pembiayaan
- Memberikan dukungan administrasi terhadap financing service

I. General Branch Administration

- Melakukan manajemen kepegawian
- Melakukan pengolahan anggaran/ Kartu Pengawas Anggaran
- Melakukan aktiva tetap cabang
- Menyediakan logistic
- Melakukan manajemen surat/ arsip/ surat menyurat
- Melakukan protokoler dan kesekretariatan

J. Accounting dan control

- Melakukan internal control cabang
- Melakukan rekonsiliasi SL - GL
- Mengelola bukti-bukti transaksi
- Melakukan penyediaan suspense
- Menyiapkan laporan untuk pihak eksternal/ intern
- Sebagai koorninator RKAP (Rencana Kinerja dan Anggaran Perusahaan)
- Sebagai coordinator dalam pemeriksaan auditor ekstern/ intern

K. Colleting dan work out

- Melakukan pembinaan dan penagihan dari semua debitur baik melalui kunjungan ke lokasi maupun tidak, agar debitur dapat memenuhi kewajibanya
- Menekan kredit yang bermasalah menjadi sekecil mungkin
- Memastikan pembayaran kembali dari semua kredit yang bermasalah
- Mengelola semua debitur yang pasif, rumah kosong dan lelang
- Melakukan penyelamatan kredit dan menurunkan kredit yang bermasalah
- Memastikan bahwa semua langkah yang ditempuh cabang syariah adalah bebas dari permasalahan hukum yang merugikan bank.

4.2. Pembahasan Data Hasil Penelitian

1.2.1 Diskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 orang responden karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang melalui penyebaran kuisioner maka dapat ditarik gambaran tentang responden berdasarkan jenis kelamin, latar belakang pendidikan, usia, dan masa kerja, sebagai berikut :

a) Diskripsi Jenis Kelamin

Berdasarkan angket yang telah disebar oleh peneliti didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1
Diskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki – laki	35 Karyawan	70 %
Perempuan	25 Karyawan	30%
Jumlah	50 Karyawan	100 %

Sumber : Data diolah (Daftar karyawan BTN Syariah Malang)

Dari table 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang, yang menjadi responden lebih dominan laki – laki yaitu sebanyak 35 karyawan atau 70 %, dibandingkan dengan karyawan perempuan dengan jumlah 25 karyawan dengan prosentase 30 %.

b) Diskripsi Usia

Gambaran mengenai tingkat usia responden pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang, terbagi menjadi empat kelompok dan jumlah responden pada masing – masing kelompok dapat dilihat pada table 4.3 berikut :

Tabel 4.2
Diskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Prosentase
18 – 25 Tahun	25 Karyawan	50 %
25 – 30 Tahun	19 Karyawan	38%
30 – 35 Tahun	5 Karyawan	10 %
>35 Tahun	1 Karyawan	2 %
Jumlah	50 Karyawan	100 %

Sumber : Data diolah (Daftar karyawanBTN Syariaah Malang)

Berdasarkan table 4.2 dari 50 responden yaitu para karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang, menunjukkan bahwa 18 – 25 tahun = 25 Karyawan atau 50%, 25 – 30 tahun = 19 Karyawan atau 38 %, 30 – 35 = 5 Karyawan atau 10 %, > 35 = 1 Karyawan atau 2 % . jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika dilihat berdasarkan usia para karyawan yang paling dominan adalah berusia 18 - 25 tahun yaitu sebanyak 25 responden atau 50 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan dalam perekrutan karyawan mencari karyawan yang

masuk dalam katagori usia produktif, langkah tersebut dilakukan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal pada perusahaan.

c) Diskripsi Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu para karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang, pada masing – masing tingkat pendidikan dapat dilihat pada table 4.4 berikut :

Tabel 4.3
Diskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Responden	Prosentase
S1	30 Karyawan	60 %
S2	2 Karyawan	4 %
D3	10 Karyawan	20 %
SLTA	8 Karyawan	16 %
SLTP	-	-
Jumlah	50 Karyawan	100 %

Sumber : Data diolah (Daftar karyawan BTN Syariah Malang)

Pada table 4.3 diatas, menunjukkan bahwa pendidikan S1 sebanyak 30 Responden atau 60%, pendidikan S2 sebanyak 2 responden atau 4 %, pendidikan D3 sebanyak 10 responden atau 20 %, pendidikan SMA sebanyak 8 responden atau 16 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan terakhirnya adalah pendidikan S1 sebanyak 30 responden atau 60 %, dengan tingkat pendidikan tersebut mereka diharapkan bisa bekerja secara professional dan menguntungkan bagi perusahaan.

d) Distribusi Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan lama kerja pada perusahaan dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok, untuk masing – masing kelompok dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.4
Diskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Prosentase
1 Tahun – 5 Tahun	35 Responden	70 %
5 Tahun – 10 Tahun	13 Responden	26 %
>10 Tahun	2 Responden	4 %
Jumlah	50 Responden	100 %

Sumber : Data diolah (Daftar karyawan BTN Syariah Malang)

Berdasarkan tabel 4.4 dari 50 responden dapat diuraikan bahwa sebanyak 35 responden atau 70 % telah bekerja di perusahaan selama 1 – 5 tahun, 13 Responden atau 26 % telah bekerja di perusahaan selama 5 – 10 tahun, sebanyak 2 responden telah bekerja di perusahaan selama > 10. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa lama kerja sebagian besar karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang, yaitu selama 1 tahun sampai 5 tahun . lama bekerja seseorang di perusahaan dapat menjadi ukuran loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan. Dengan masa kerja selama 1 sampai 5 tahun dapat menjadi ukuran bahwa selama ini perusahaan selalu memperhatikan tingkat keberadaan karyawan, selain jumlah gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan sehingga mereka tetap betah untuk bekerja di perusahaan.

1.2.2 Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini, terdiri dari 3 Variabel yaitu Budaya Organisasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Turnover Intention (Y), dimana masing – masing variabel tersebut terdiri

atas beberapa item pertanyaan dalam kuisioneryang akan disajikan jawaban responden berikut ini.

a. Varibel Budaya Organisasi

Varibel ini terdiri dari 4 item pertanyaan, adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing – masing item adalah seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item – Item
Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Jumlah Responden							
	SS		S		TS		STS	
X _{1.1}	10	20 %	31	62 %	9	18 %	-	-
X _{1.2}	14	28 %	28	56 %	8	16 %	-	-
X _{1.3}	10	20 %	28	56 %	10	20 %	2	4 %
X _{1.4}	12	24 %	26	52 %	10	20 %	2	4 %

Sumber : Data Primer (Diolah)

Dari tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa item yang menyatakan atasan memberi tahu dengan jelas perubahan – perubahan kebijaksanaan diperusahan (X_{1.1}) yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 10 responden atau 20 %, setuju (S) sebanyak 31 responden atau 62 %, tidak setuju (TS) sebanyak 9 atau 18 %. Maka dapat diartikan bahwa rata – rata karyawan setuju dengan pernyataan pada X_{1.1}.

Pada item (X_{1.2}) yaitu item yang menyatakan atasan memberikan informasi mengenai peluang pelatihan (X_{1.2}) yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 14 responden atau 28 %, setuju (S) sebanyak 28 responden atau 56 %, tidak setuju (TS) sebanyak 8 atau 16 %. Maka dapat diartikan bahwa rata – rata karyawan setuju dengan pernyataan pada X_{1.2}.

Pada item (X_{1.3}) yaitu bonus imbalan sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan (X_{1.3}) yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 10 responden atau 20 %, setuju (S) sebanyak 28 responden atau 56 %, tidak setuju (TS) sebanyak 10 atau 20 %, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 responden atau 4 %. Maka dapat diartikan bahwa rata – rata karyawan setuju dengan pernyataan pada X_{1.3}.

Pada item (X_{1.4}) yaitu adanya kerjasama yang baik antar karyawan dalam perusahaan (X_{1.4}) yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 14 responden atau 24 %, setuju (S) sebanyak 26 responden atau 52 %, tidak setuju (TS) sebanyak 10 atau 20 %, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 responden atau 4 %. Maka dapat diartikan bahwa rata – rata karyawan setuju dengan pernyataan pada X_{1.3}.

b. Variabel Stres Kerja

Varibel ini terdiri dari 4 item pertanyaan, adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing – masing item adalah seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item – Item
Variabel Stres Kerja

Variabel	Jumlah Responden							
	SS		S		TS		STS	
X_{2.1}	13	26 %	30	60 %	6	12 %	1	2 %
X_{2.2}	15	30 %	26	52 %	9	18 %	-	-
X_{2.3}	3	6 %	20	40 %	22	44 %	5	10 %
X_{2.4}	4	8 %	32	64 %	12	24 %	2	4 %

Sumber : Data Primer (Diolah)

Dari tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa item yang menyatakan atasan memberi instruksi atau langkah – langkah pencapaian target ($X_{2.1}$) yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 13 responden atau 26 %, setuju (S) sebanyak 30 responden atau 60 %, tidak setuju (TS) sebanyak 12 atau 12 %, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 responden 2 % Maka dapat diartikan bahwa rata – rata karyawan setuju dengan pernyataan pada $X_{2.1}$.

Pada item ($X_{2.2}$) yaitu item yang menyatakan gaji yang diterima sesuai dengan yang dikerjakan oleh karyawan ($X_{1.2}$) yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 15 responden atau 30 %, setuju (S) sebanyak 26 responden atau 52 %, tidak setuju (TS) sebanyak 9 atau 18 %. Maka dapat diartikan bahwa rata – rata karyawan setuju dengan pernyataan pada $X_{2.2}$.

Pada item ($X_{2.3}$) yaitu item yang menyatakan beratnya beban pekerjaan yang diterima oleh karyawan ($X_{2.3}$) yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 3 responden atau 6 %, setuju (S) sebanyak 20 responden atau 40 %, tidak setuju (TS) sebanyak 22 atau 44 %, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 5 responden atau 10 %. Maka dapat diartikan bahwa rata – rata karyawan tidak setuju dengan pernyataan pada $X_{2.3}$.

Pada item ($X_{2.4}$) yaitu item yang menyatakan mengetahui apa yang diharapkan perusahaan sesuai dengan posisi pekerjaan yang diterima karyawan ($X_{2.4}$) yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 4 responden atau 8 %, setuju (S) sebanyak 32 responden atau 64 %, tidak setuju (TS) sebanyak 12 atau 24 %, sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 4 %. Maka dapat diartikan bahwa rata – rata karyawan setuju dengan pernyataan pada $X_{2.4}$.

c. **Variabel *Turnover Intention***

Varibel ini terdiri dari 3 item pertanyaan, adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing – masing item adalah seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item – Item
Variabel *Turnover Intention*

Variabel	Jumlah Responden							
	SS		S		TS		STS	
Y_{1.1}	5	10 %	5	10 %	22	44 %	18	36 %
Y_{1.2}	1	2 %	6	12 %	30	60 %	13	26 %
Y_{1.3}	2	4 %	12	24 %	26	52 %	10	20 %

Sumber : Data Primer (Diolah)

Dari tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa item yang menyatakan karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja pada perusahaan (Y_{1.1}) yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 5 responden atau 10 %, setuju (S) sebanyak 5 responden atau 10 %, tidak setuju (TS) sebanyak 22 atau 44 %, sangat tidak setuju (STS) sebanyak 18 responden 36 % Maka dapat diartikan bahwa rata – rata karyawan tidak setuju dengan pernyataan pada Y_{1.1}.

Pada item (Y_{1.2}) yaitu item yang menyatakan Kebijakan perusahaan membuat saya ingin keluar dari perusahaan (Y_{1.2}) yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 1 responden atau 2 %, setuju (S) sebanyak 12 responden atau 24 %, tidak setuju (TS) sebanyak 30 atau 60 %, sangat tidak setuju sebanyak 13 responden atau 26 %. Maka dapat diartikan bahwa rata – rata karyawan tidak setuju dengan pernyataan pada Y_{1.2}.

Pada item (Y_{1.3}) yaitu item yang menyatakan Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu berat sehingga ingin pindah kerja. (Y_{1.3}) yang menjawab sangat setuju

(SS) sebanyak 2 responden atau 4 %, setuju (S) sebanyak 12 responden atau 24%, tidak setuju (TS) sebanyak 26 atau 52 %, sangat tidak setuju sebanyak 10 responden atau 20 %. Maka dapat diartikan bahwa rata – rata karyawan tidak setuju dengan pernyataan pada Y_{1.3}.

1.2.3 Mekanisme Lengkap Pengukuran dan Uji Data

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikansi 5%, Sedangkan reliabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama (Hasan, 2006: 15). Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$.

Adapun ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8
Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian

Variabel	r Correlation	Sig	Keterangan	Koefisien Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X₁)					
X1					
X _{1.1}	0.848	0,000	Valid	0,755	Reliabel
X _{1.2}	0.851	0,000	Valid		
X _{1.3}	0.726	0,000	Valid		
X _{1.4}	0.581	0,000	Valid		

Stres Kerja (X₂)					
X ₂					
X _{2.1}	0.719	0,000	Valid	0,728	Reliabel
X _{2.2}	0.888	0,000	Valid		
X _{2.3}	0.799	0,000	Valid		
X _{2.4}	0.557	0,000	Valid		
Turnover Intention (Y)					
Y					
Y _{1.1}	0.606	0,000	Valid	0.664	Reliabel
Y _{1.2}	0.857	0,000	Valid		
Y _{1.3}	0.839	0,000	Valid		

Sumber: Data primer diolah, 2011(lampiran)

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai sig $r <$ taraf nyata X_1 sebesar (0,000), dan sig $<$ taraf nyata X_2 dan Y sebesar (0,000) Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner adalah valid. Dan uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua nilai koefisien alpha ≥ 0.60 , maka seluruh item pertanyaan dalam kuesioner adalah reliabel (handal).

B. Uji Asumsi Klasik

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linier

a). Uji Normalitas

Model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika residual yang disebabkan oleh model regresi berdistribusi normal. Untuk menguji asumsi ini, dapat digunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4.9
Uji Asumsi Normalitas Residual

Kolmogorov Smirnov-Z	Signifikansi	Taraf Nyata = $\alpha = 0.05$	Keterangan
0,692	0,724	0.05	Distribusi Data Normal

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,724 lebih besar daripada taraf nyata ($\alpha = 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal, dan dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi.

b). Uji Multikolinieritas

Uji multikolinier bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang sempurna (pasti) antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai VIF >10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Dan apabila sebaliknya VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	VIF	Keterangan
X ₁	1,023	Non Multikolinier
X ₂	1,023	Non Multikolinier

Sumber : Data primer diolah 2011

Dari hasil perhitungan yang ada di Tabel 4.10 masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai VIF yang tidak lebih dari nilai 10, maka asumsi tidak terjadi multikolinieritas telah terpenuhi.

a) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Bila nilai Dw berada diantara d_U sampai dengan 4 – d_U, koefisien korelasi sama dengan nol. Artinya tidak terjadi autokorelasi.

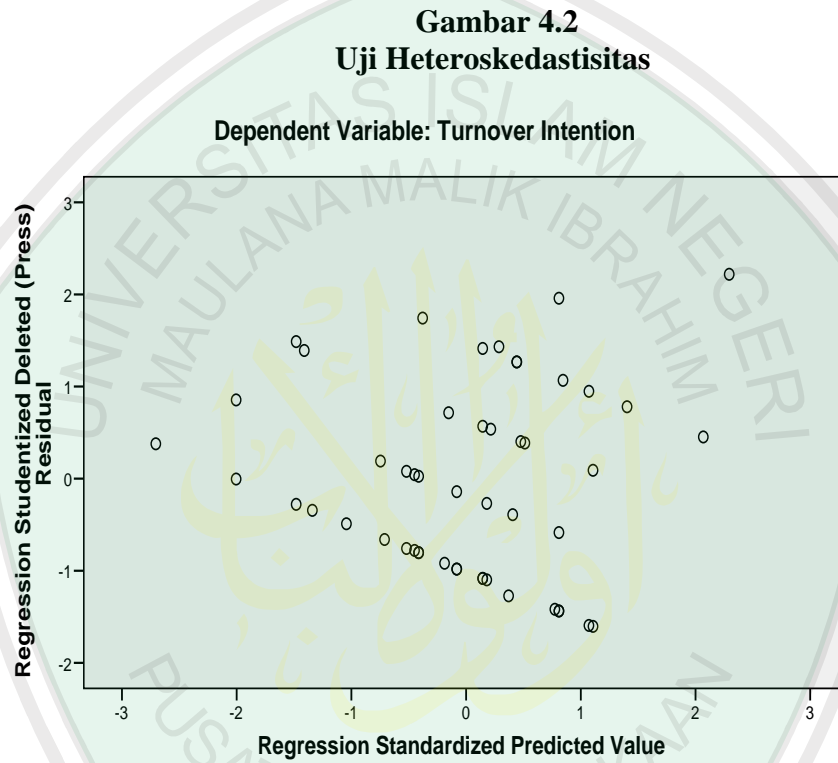
Tabel 4.11
Uji Autokorelasi

Koefisien d _w	d _L	d _U	4 – d _U	Keterangan
2,291	1,4625	1,6283	2,3717	Tidak terdapat autokorelasi

Dari tabel 4.11 berdasarkan hasil pengujian autokorelasi ragam galat menggunakan statistik Durbin Watson seperti pada tabel tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada galat model regresi, hal ini karena nilai koefisien d terletak diantara d_L dan 4-d_U (d_U < 2,291 < 4 – d_U), sehingga asumsi autokorelasi terpenuhi dan dapat dilakukan analisis regresi.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.



Sumber: Data primer diolah, 2011

Dari gambar 4.2 menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Artinya, tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual, sehingga apabila data diperbesar maka tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula. Dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

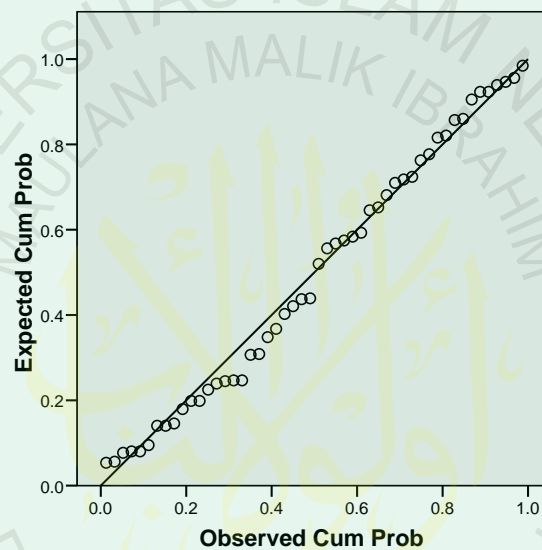
c) Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah data sudah sesuai dengan garis linier Sugiyono (81:2011).

Gambar 4.3
Uji Linieritas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Turnover Intention



Sumber: Data primer diolah, 2011 (lampiran)

Suatu data dikatakan linier apabila titik-titiknya menyebar di sekitar garis. Pada gambar 4.3 (Normal P-P Plot) tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik berada di sekitar garis, sehingga dapat disimpulkan bahwa pola dari data adalah linier.

1.2.4 Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan menguji pengaruh variabel-variabel bebas budaya organisasi (X_1) dan Stress Kerja (X_2) terhadap variabel terikat (keinginan karyawan pindah) secara simultan dengan menggunakan uji F (serentak). Adapun ringkasan hasil perhitungan sebagaimana tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 4.12
Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.498 ^a	.248	.216	1.115	2.291

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.239	2	9.620	7.736	.001 ^a
	Residual	58.441	47	1.243		
	Total	77.680	49			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Dari hasil uji F pada tabel 4.12 didapat nilai F_{hitung} sebesar 7,736, uji linieritas dilakukan dengan menggunakan gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y, jika nilai sig F < 0,05 maka variabel X berpengaruh terhadap Y, hasil yang diperoleh yaitu untuk $X_1 = 0.037$ dan $X_2 = 0.005$. Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel bebas budaya organisasi (X_1) dan stress kerja (X_2) secara bersama-sama

(simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel keinginan karyawan pindah (*turnover intention*)

2. Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan menguji pengaruh variabel-variabel bebas motivasi budaya organisasi (X_1) dan variabel stress kerja (X_2) terhadap variabel terikat (keinginan karyawan pindah kerja) secara parsial dengan menggunakan uji t. Dari hasil uji t pada tabel 4.12

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.044	1.526		4.615	.000		
	Budaya Organisasi	-.180	.084	-.275	-2.147	.037	.977	1.023
	Stres Kerja	.206	.070	.375	2.934	.005	.977	1.023

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pengaruh budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan negatif terhadap keputusan untuk pindah kerja (*turnover Intention*). Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi kebutuhan sebesar 0.037 artinya $p < 0,05$ (5%).
- b. Pengaruh stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap keinginan karyawan untuk pindah (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar 0.005 artinya $p < 0,05$ (5%).

3. Hipotesis Ketiga

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan menguji apakah antara variabel bebas budaya organisasi (X_1) dan variabel stress kerja (X_2) paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat keputusan untuk pindah kerja (Y). Untuk menguji variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat. Dari hasil perhitungan regresi diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel X_2 (Stres Kerja) yaitu memiliki nilai beta sebesar 0.206.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Proses pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS didapatkan ringkasan seperti pada Tabel 4.13. Variabel dependen pada analisis regresi ini adalah Y sedangkan variabel independennya adalah X_1 dan X_2 .

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* dapat disusun tabel sebagai berikut :

Tabel 4.13
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t _{hitung}	signifikan	Keterangan
X ₁	-0,275	-2,147	0,037	Signifikan
X ₂	0,375	2,934	0,005	Signifikan
A	= 0,05			
Adjusted R-Square	= 0,216			
F-Hitung	= 7,736			
F-Tabel	= 3,195			
Signifikan	= 0,001			
t-tabel	= 2,009			

Sumber data: Diolah tahun 2011

Berdasarkan hasil analisis regresi linier yang ditampilkan pada tabel 4.13, maka dapat dihasilkan sebagai berikut :

Model regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 4 adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,275 (X_1) + 0,375 (X_2)$$

dimana :

Y : *TurnoverIntention*

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Stres Kerja

Interpretasi model regresi pada Tabel 4.13 adalah sebagai berikut :

1. $\beta_1 = -0,275$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat peningkatan pada Budaya

Organisasi (X_1) dan variabel Stres Kerja (X_2) dianggap tetap, maka akan terjadi penurunan pada *Turnover Intention* (Y).

2. $\beta_2 = 0,375$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat peningkatan pada Stres Kerja (X_2) dan variabel Budaya Organisasi (X_1) dianggap tetap, maka akan terjadi peningkatan pada *Turnover Intention* (Y).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan pada tabel 4.13 model regresi tersebut memiliki koefisien determinasi (Adjusted R²Square) sebesar 0,216. Hal ini berarti bahwa model regresi yang didapatkan mampu menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel X terhadap Y sebesar 21,6% dan sisanya sebesar 78,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdeteksi.

1.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1.3.1 Analisis Hasil Penelitian Secara Simultan

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F atau ANOVA, Hipotesis yang digunakan dalam pengujian koefisien model regresi secara simultan:

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_i = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y) $H_1 : \beta_i \neq 0$ (terdapat pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y), $\alpha = 0,05$	$F = 7,736$ $sig = 0,001$ $F_{tabel} = 3,195$	H_0 ditolak

Sumber data: Diolah tahun 2011

Berdasarkan pengujian hipotesis model regresi secara simultan atau secara serentak menggunakan uji F. Di dalam tabel distribusi F, didapatkan nilai F_{tabel} dengan *degrees of freedom* (df) $n_1 = 2$ dan $n_2 = 47$ adalah sebesar 3,195. Jika nilai F hasil penghitungan dibandingkan dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} hasil penghitungan lebih besar daripada F_{tabel} ($7,736 > 3,195$). Selain itu, juga didapatkan nilai *signifikan* sebesar 0,001. Jika *signifikan* dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka *signifikan* lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dari kedua perbandingan tersebut dapat diambil keputusan H_0 ditolak pada taraf $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y.

Dalam pandangan Islam manusia dituntut untuk bekerja seperti yang dijelaskan dalam surat Al- Insyiqooq 6:

يٰۤاَيُّهَا الْاِنْسٰنُ اِنَّكَ كَادِحٌ اِلٰى رَبِّكَ كَدًا فَمُلْقِيْهِ ۝۶

Artinya : *Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya*

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.

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ
أَحْرَصُ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنَ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجَزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ
قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Nabi SAW bersabda: Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “kalau aku berbuat begini dan begitu, tetapi katakanlah: “Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.” berandai-andai itu adalah perbuatan syaitan. (HR. Muslim: 4816)

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.

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٢٩﴾

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)

Dari kesimpulan diatas menyatakan bahwa ketika ada yang berubah didalam perusahaan seperti perubahan budaya organisasi atau kepemimpinan perusahaan maka manusia jangan menganggap hal tersebut adalah hal terburuk karena semua itu akan

berdampak stress terhadap diri kita sendiri, jika tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental tubuh dan fikiran maka stress akan menyebabkan kerusakan terhadap diri kita, jangan pernah bersikap lemah dan jangan pula bersedih hati, carilah jalan keluar yang terbaik untuk kita dan terbaik untuk perusahaan.

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٢٢﴾

Artinya: Dan masing –masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya, dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

1.3.2 Analisis hasil penelitian secara Parsial

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* atau tidak. Untuk menguji hubungan tersebut, digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $signifikan < \alpha = 0,05$. Pengujian model regresi secara parsial adalah sebagai berikut :

a. Variabel X_1 (Budaya Organisasi)

pengujian hipotesis koefisien regresi variabel X_1 dapat dituliskan sebagai berikut

:

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 = 0$ (variabel X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y)	$t = -2,147$ $sig = 0,037$	Tolak H_0
$H_1 : \beta_1 \neq 0$ (variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y), $\alpha = 0,05$	$t_{tabel} = 2,009$	

Sumber data: Diolah tahun 2011

Variabel X_1 memiliki koefisien regresi sebesar -0,275. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan statistik uji t sebesar -2,147 dengan *signifikan* sebesar 0,037. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,147 > 2,009$) dan *signifikan* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa X_1 (Budaya Organisasi) memberikan berpengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (*Turnover Intention*).

b. **Variabel X_2 (Stres Kerja)**

pengujian hipotesis koefisien regresi variabel X_2 dapat dituliskan berikut:

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_2 = 0$ (variabel X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y)	$t = 2,934$ $sig = 0,005$	Tolak H_0
$H_1 : \beta_2 \neq 0$ (variabel X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y), $\alpha = 0,05$	$t_{tabel} = 2,009$	

Sumber data: Diolah tahun 2011

Variabel X_2 memiliki koefisien regresi sebesar 0,375. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan statistik uji t sebesar 2,934 dengan *signifikan* sebesar 0,005. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,934 > 2,009$) dan *signifikan* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa X_2 (Stres Kerja) memberikan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (*Turnover Intention*).

Penelitian ini mendukung pendapat Hager, (1999) dalam Patricia, (2004) yang mengatakan stres pada dasarnya stres bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan

antara daya tahan mental tubuh dengan mental yang dirasakan. Oleh karena itu apabila stres benar – benar terjadi terhadap karyawan maka *turnover* sesungguhnya akan terjadi.

Pada perusahaan PT Bank Tabungan Negara (Persero) kantor cabang syariah Malang, jika karyawan mengalami stres atau semakin tinggi tingkat karyawan mengalami stres maka semakin tinggi pula keinginan karyawan pindah kerja dan akan mengalami *turnover* yang sesungguhnya.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto Edi (2009). Perbedaan terjadi dikarenakan variabel bebasnya tidak sama. Peneliti memakai variabel stres kerja terhadap *turnover intention* Dan hasil yang didapatkan peneliti adalah stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan Susanto Edi memakai variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja, yang mengatakan bahwa Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan di tempat kerja maka semakin menurun tingkat kepuasan kerjanya yang dapat menurunkan niat untuk pindah karyawan. Dari hasil penelitian terdapat bahwa indikator individual stressor mempunyai pengaruh yang lebih besar dibanding dengan indikator role stress (stres peran) terhadap dimensi kepuasan kerja. Dengan melihat pengaruh individual stressor terhadap kepuasan kerja yang cukup tinggi maka faktor-faktor penyokong dari individual stressor seperti peran manager dalam hubungan kerja dengan bawahan, kerjasama antar bagian dalam organisasi, komunikasi antar karyawan dalam organisasi, terpenuhinya sarana prasarana kerja yang memadai, adanya ketercukupan jumlah tenaga kerja dalam satu bagian, pentingnya pengelolaan waktu istirahat dan waktu untuk bekerja serta indikator-indikator individual stressor lainnya adalah faktor-faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan

dalam rangka menurunkan stressor individual karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam rangka menurunkan niat untuk pindah.

1.3.3 Variabel Yang Paling Berpengaruh Dominan Terhadap *Turnover Intention*

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (beta) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagai berikut :

Peringkat	Variabel	Koefisien Beta	Pengaruh
2	X ₁	-0,275	Signifikan
1	X ₂	0,375	Signifikan

Sumber data: Diolah tahun 2011

Berdasarkan hasil tersebut, variabel X₂ adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya, variabel Y lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X₂ (Stres Kerja) daripada variabel Budaya Organisasi (X₁). Koefisien yang dimiliki oleh variabel X₂ bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa semakin tinggi Stres Kerja (X₂) maka semakin meningkatkan *Turnover Intention* (Y).

1.4 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari banyak keterbatasan dalam penelitian ini.

- a. Lokasi yang dijadikan penelitian hanya pada satu tempat, sehingga tidak ada perbandingan dengan lokasi lain.
- b. Semua data yang dikumpulkan melalui ukuran laporan mandiri (*sel report*) juga memiliki kemungkinan untuk dipengaruhi oleh bias respon kepantasan sosial (*social desirability*) artinya jawaban yang diberikan dianggap pantas tapi belum tentu mencerminkan keadaan sebenarnya.

