



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEINGINAN UNTUK MENGUNDURKAN DIRI PADA
KARYAWAN TETAP DIVISI *MARKETING* PT. X**

SKRIPSI

**oleh
Kresna Piet Wiryawan
1006816930**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM SARJANA EKSTENSI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
DEPOK
2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEINGINAN UNTUK MENGUNDURKAN DIRI PADA
KARYAWAN TETAP DIVISI *MARKETING* PT. X**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana

oleh
Kresna Piet Wiryawan
1006816930

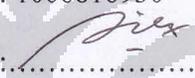
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM SARJANA EKSTENSI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
DEPOK
2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Kresna Piet Wiryawan

NPM : 1006816930

Tanda Tangan : 

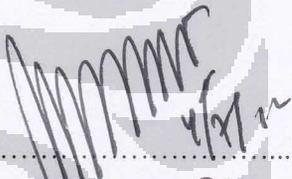
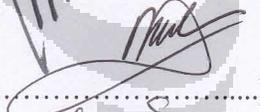
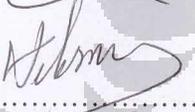
Tanggal : 30 Juni 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Kresna Piet Wiryawan
NPM : 1006816930
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keinginan
untuk Mengundurkan Diri pada Karyawan Tetap
Divisi *Marketing* PT. X

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dra. Eva Andayani, M.Si (.....) 
Penguji Ahli : Drs. Pantius D. Soeling, M.Si (.....) 
Ketua Sidang : Febrina Rosinta, M.Si (.....) 
Sekretaris Sidang : Fibria Indriati, S.Sos., M.Si (.....) 

Ditetapkan di : Depok

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ilmu Administrasi Jurusan Ilmu Administrasi Niaga pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan pernah dapat terselesaikan. Karena itu, pada kesempatan kali ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

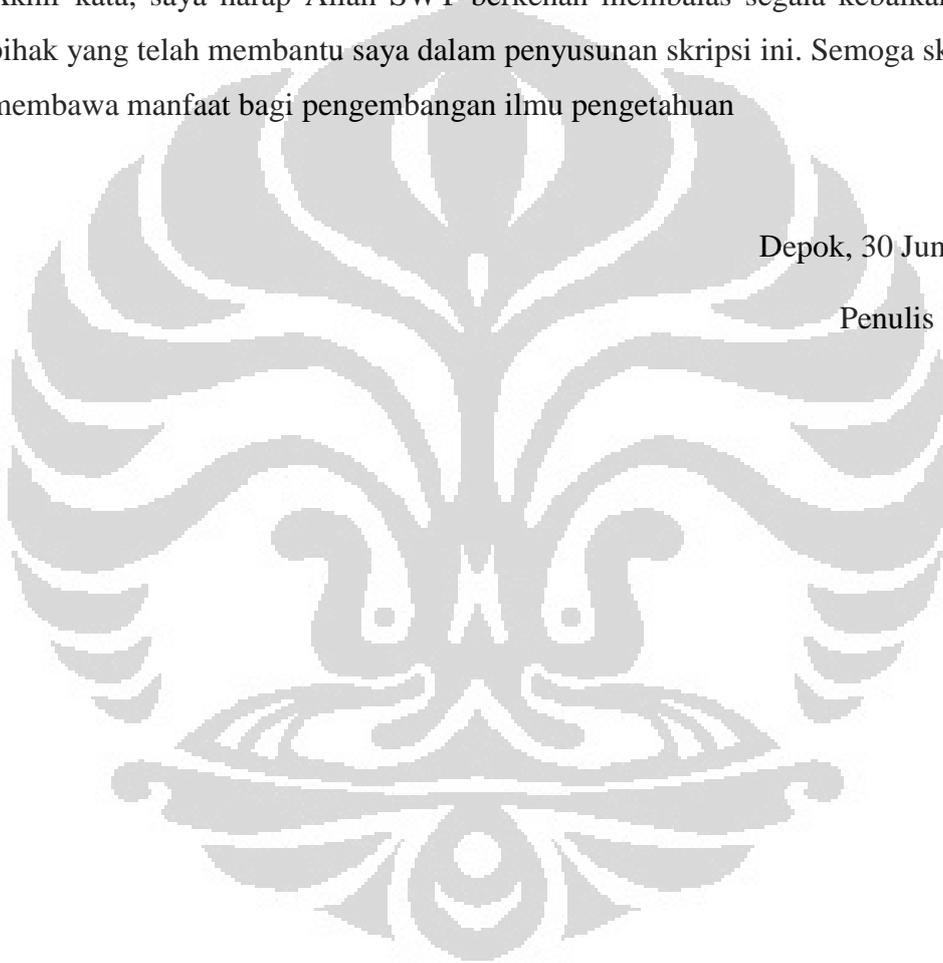
1. Ibu Dra. Eva Andayani, M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu untuk membimbing saya dalam proses penulisan skripsi ini
2. Mbak Fibria Indritati, S.Sos., M.Si selaku ketua program studi Administrasi Niaga sekaligus sekretaris siding yang telah banyak membantu saya selama proses perkuliahan
3. Bapak Drs. Pantius D. Soeling, M.Si serta Ibu Febrina Rosinta M.Si selaku penguji serta ketua sidang yang telah memberikan masukan-masukan yang membangun terhadap skripsi ini
4. Segenap dosen-dosen pengajar yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
5. Kedua orang tua, Rr. Rahayu Sri Hartati serta Budi Prasetio dan Mas Adit serta Mbak Ima dan ‘tetangga sebelah’ Pa’de Nar, Bude Rina, Mbak Esti, dan Ayi. Terima kasih atas dukungannya kepada saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini
6. Sofrina Dewi Yuandari, terima kasih atas dukungan, dorongan, bantuan serta penyemangat penulis selama ini
7. Ojan, Adi, Fata, Ferdy, Wawan, Indra, Adam, Bayu, Gilang, Gina, Fifi, Sesy, Hany, Sapi, Fitri. Terima kasih atas kebersamaan selama kuliah

8. Reza, Tomy, Beffy, Bimo, Fithry atas segala dukungan yang telah diberikan kepada penulis
9. Sepupu-sepupu atas jalan-jalan selama ini, Afan, Fian, Jindar, Dita, Tika.
10. Rekan-rekan Bank A 2007 serta Administrasi Niaga 2010. Terima kasih telah menjadi kawan selama perkuliahan

Akhir kata, saya harap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Depok, 30 Juni 2012

Penulis



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kresna Piet Wiryawan
NPM : 1006816930
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keinginan untuk Mengundurkan Diri pada Karyawan Tetap Divisi *Marketing* PT. X

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada Tanggal : 30 Juni 2012

Yang menyatakan



(Kresna Piet Wiryawan)

ABSTRAK

Nama : Kresna Piet Wiryawan
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keinginan untuk Mengundurkan Diri pada Karyawan Tetap Divisi *Marketing* PT. X

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dengan mengambil *site* penelitian pada karyawan tetap Divisi *Marketing* PT. X. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif serta mendapatkan data primer dari hasil menyebarkan kuesioner untuk kemudian diolah menggunakan *software* SPSS 20. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki korelasi negatif dengan keinginan untuk mengundurkan diri namun pengaruh yang ada tidak dapat dikatakan sangat signifikan.

Kata kunci:
Budaya organisasi, keinginan untuk mengundurkan diri

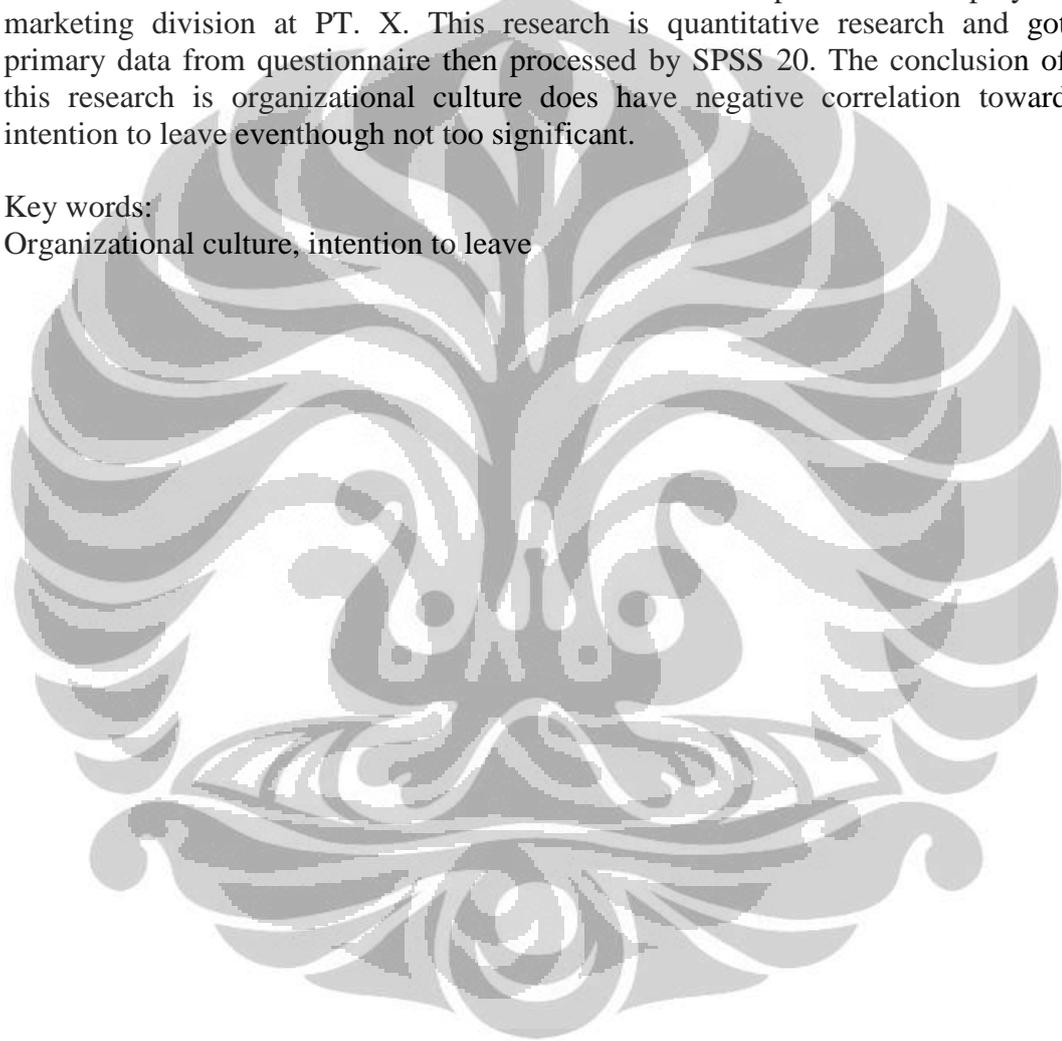


ABSTRACT

Name : Kresna Piet Wiryawan
Majoring : Business Administration
Titel : The Influence of Organizational Culture toward Intention
Leave in Permanent Employees Marketing Division PT. X

This undergraduate thesis explains about the influence of organizational culture toward intention to leave and this research site was permanent employees marketing division at PT. X. This research is quantitative research and got primary data from questionnaire then processed by SPSS 20. The conclusion of this research is organizational culture does have negative correlation toward intention to leave eventhough not too significant.

Key words:
Organizational culture, intention to leave



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	v
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	4
1.3 Signifikansi Penelitian.....	4
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	4
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	4
1.4 Batasan Penelitian.....	4
1.5 Sistematika Penulisan.....	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Konstruksi Model Teoritis.....	11
2.2.1 Budaya Organisasi.....	11
2.2.2 Tingkatan Budaya.....	17
2.2.3 Pengertian Keinginan Karyawan untuk Mengundurkan Diri.....	17
2.2.4 Faktor-faktor Penyebab <i>Turnover</i> Karyawan.....	20
2.2.5 Indikasi Terjadinya <i>Intention to Leave</i>	20
2.3 Model Analisis.....	21
2.4 Hipotesis.....	22
2.5 Operasionalisasi Konsep.....	23
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Pendekatan Penelitian.....	26
3.2 Jenis Penelitian.....	26
3.2.1 Jenis Penelitian Berdasarkan Tujuan Penelitian.....	26
3.2.2 Jenis Penelitian Berdasarkan Dimensi Waktu.....	27
3.2.3 Jenis Penelitian Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.4 Populasi dan Sampel.....	29
3.5 Teknik Analisis Data.....	29
3.5.1 Uji Validitas.....	30
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	32
3.5.3 Analisis Data.....	32
BAB 4. ANALISIS HASIL PENELITIAN.....	34
4.1 Gambaran Umum PT. X.....	34
4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian.....	35
4.3 Uji Validitas Tiap Dimensi Penelitian.....	35

4.4 Uji Validitas Tiap Indikator Penelitian.....	36
4.5 Uji Reliabilitas.....	38
4.6 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian.....	39
4.6.1 Usia.....	39
4.6.2 Jenis Kelamin.....	40
4.6.3 Pendidikan.....	40
4.6.4 Masa Kerja.....	41
4.7 Analisis Deskriptif Indikator Penelitian.....	42
4.7.1 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi.....	42
4.7.2 Analisis Deskriptif Variabel Keinginan untuk Mengundurkan Diri.....	56
4.8 Kategori Variabel Penelitian.....	59
4.8.1 Variabel Budaya Organisasi.....	60
4.8.2 Variabel Keinginan untuk Mengundurkan Diri.....	61
4.9 Kategori Mean Indikator Penelitian.....	62
4.9.1 Variabel Budaya Organisasi.....	64
4.9.2 Variabel Keinginan untuk Mengundurkan Diri.....	65
4.10 Analisis Regresi Budaya Organisasi terhadap Keinginan untuk Mengundurkan Diri.....	65
4.11 Keterbatasan Penelitian.....	71
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	7
Tabel 2.2	Operasionalisasi Konsep Budaya Organisasi.....	23
Tabel 2.3	Operasionalisasi Konsep Keinginan untuk Mengundurkan Diri.....	25
Tabel 3.1	Ukuran Validitas.....	31
Tabel 4.1	Uji Validitas Dimensi Penelitian.....	36
Tabel 4.2	Uji Validitas Indikator Variabel Budaya Organisasi.....	37
Tabel 4.3	Uji Validitas Indikator Variabel Keinginan untuk Mengundurkan Diri.....	38
Tabel 4.4	Perhitungan Reliabilitas.....	39
Tabel 4.5	Saya berani mengakui kesalahan yang saya perbuat.....	43
Tabel 4.6	Saya berani memikul resiko dari tindakan yang saya lakukan.....	43
Tabel 4.7	Saya tidak menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi.....	44
Tabel 4.8	Saya mengutamakan kepentingan pencapaian tujuan bersama dalam bekerja.....	45
Tabel 4.9	Saya pantang menyerah dalam menghadapi tantangan.....	46
Tabel 4.10	Saya selalu berperilaku positif dalam bekerja.....	46
Tabel 4.11	Saya memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja.....	47
Tabel 4.12	Saya memiliki tekad yang kuat untuk mencapai tujuan yang diyakini.....	48
Tabel 4.13	Saya menghargai rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya... ..	48
Tabel 4.14	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku... ..	49
Tabel 4.15	Saya melaksanakan keputusan yang telah disepakati bersama.....	50
Tabel 4.16	Saya bersedia berbagi pengetahuan yang saya miliki.....	50
Tabel 4.17	Saya berusaha memecahkan permasalahan kerja melalui alternatif-alternatif yang ada.....	51
Tabel 4.18	Saya memberikan ide-ide untuk kepentingan perusahaan.....	52
Tabel 4.19	Perusahaan memberikan peluang bagi saya untuk mengemukakan ide baru.....	52
Tabel 4.20	Dalam melaksanakan pekerjaan, terkadang saya menggunakan cara saya sendiri yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan	

lebih cepat.....	53
Tabel 4.21 Saya bersikap proaktif dalam memberikan solusi terbaik kepada pelanggan.....	54
Tabel 4.22 Saya selalu memberikan pelayanan yang ramah kepada pelanggan.....	55
Tabel 4.23 Saya memberikan kemudahan proses transaksi kepada pelanggan.....	55
Tabel 4.24 Saya memberikan respon yang tepat kepada pelanggan.....	56
Tabel 4.25 Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan.....	57
Tabel 4.26 Jika saya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, maka saya akan mengundurkan diri dari perusahaan.....	57
Tabel 4.27 Saya bersikap terbuka terhadap peluang yang ada.....	58
Tabel 4.28 Saya akan mencari perusahaan lain di masa yang akan datang.....	59
Tabel 4.29 Kategori Budaya Organisasi.....	60
Tabel 4.30 Kategori Keinginan untuk Mengundurkan Diri.....	61
Tabel 4.31 Nilai <i>Mean</i> Indikator Penelitian.....	62
Tabel 4.32 <i>Model Summary</i>	66
Tabel 4.33 Tabel Interpretasi Korelasi.....	66
Tabel 4.34 ANOVA.....	68
Tabel 4.35 <i>Coefficient</i>	69

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 menurut Cascio (2003), pengunduran diri karyawan sendiri terbagi 2 (dua), yaitu yang tidak dapat dikontrol oleh perusahaan (*involuntary*) serta yang dapat dikontrol oleh perusahaan (*voluntary*). *Involuntary* contohnya pensiunnya seorang karyawan atau karyawan tersebut meninggal dunia. Sedangkan *voluntary turnover* contohnya adalah seorang karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. *Voluntary turnover* inilah yang menjadi perhatian para pengusaha karena masih memiliki kemungkinan untuk diminimalisir dalam suatu perusahaan.

Pada dasarnya, pengunduran diri karyawan mempunyai dua akibat bagi perusahaan, yaitu aspek positif dan negatif, namun aspek negatif yang harus dibayar perusahaan dapat sangat merugikan perusahaan. Penelitian dari Hom dan Griffeth (1995) bahkan menunjukkan bahwa dari sisi keuangan, karyawan yang mengundurkan diri dapat memaknai paling tidak 50 persen dari biaya karyawan dalam satu tahun, dan itu belum ditambah dengan biaya dari kehilangan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai yang mengundurkan diri. Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, mengetahui faktor-faktor penyebab karyawan mengundurkan diri dan mencegah hal tersebut terjadi sangat penting bagi perusahaan.

Karyawan perusahaan sebelum mengundurkan diri terlebih dahulu akan memiliki suatu keinginan untuk mengundurkan diri, dengan kata lain, keinginan untuk mengundurkan diri karyawan akan muncul terlebih dahulu sebelum karyawan tersebut mengundurkan diri (Moblely *et al*, 1978). Jika perusahaan benar-benar ingin mencegah karyawan-karyawan terbaiknya mengundurkan diri,

perusahaan harus mulai meminimalisir faktor-faktor yang dapat mendorong karyawan untuk mengundurkan diri.

Mobley (1986) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang mendasari individu untuk mengundurkan diri dari perusahaan, yaitu faktor internal dan eksternal. Dalam faktor internal, salah satunya adalah budaya organisasi. Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang dianggap tidak sesuai dengan prinsip dari masing-masing karyawan, maka hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk mengundurkan diri.

Budaya itu sendiri tidak akan dapat terpisahkan dari hidup setiap manusia. Setiap manusia dalam kehidupannya tidak dapat lepas dari adanya budaya. Budaya menjadi cara hidup sekelompok masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi. Menurut Robbins (1994), budaya mengimplikasikan adanya karakteristik tertentu yang berhubungan secara erat. Karakter-karakter budaya inilah yang akan membentuk ciri khas sekelompok masyarakat serta menjadi pedoman dan pengaruh bagi manusia dalam bersikap dan berperilaku, baik secara individu maupun kelompok. Dari gambaran ini terlihat bahwa budaya tidak hanya mencakup panduan bagi individu, namun juga untuk kelompok yang memiliki sistem hubungan antar individu di dalamnya.

Salah satu sistem kelompok ini adalah organisasi. Menurut Robbins (2002), organisasi merupakan struktur koordinasi terencana yang formal, melibatkan dua orang atau lebih, dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dalam sebuah organisasi ini tentunya terjadi interaksi antar individu sesama anggota organisasi sehingga membentuk suatu budaya organisasi yang menjadi tatanan dasar bagi organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi sendiri menurut Van der Post, de Coning & Smit (1997) merupakan sekumpulan nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan tingkah laku yang membentuk identitas inti dari organisasi dan membantu membentuk karyawan agar sesuai dengan keinginan organisasi. Nilai-nilai serta kepercayaan yang membentuk budaya organisasi kebanyakan berasal dari apa yang telah dilakukan oleh karyawan-karyawan sebelumnya. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa pembentuk budaya organisasi pada awalnya adalah pendiri organisasi itu sendiri (Robbins, 1994). Namun dalam perjalanannya, budaya organisasi terbuka

untuk beradaptasi dengan lingkungan serta dapat berubah karena pengaruh-pengaruh dari dalam maupun luar organisasi, ataupun karena organisasi ingin menyesuaikan diri dengan budaya yang ada. Dengan adanya sifat budaya organisasi yang dapat berubah dengan dipengaruhi oleh budaya yang ada, Kreitner dan Kinicki (2010) mengindikasikan bahwa para manajer perusahaan dan peneliti percaya bahwa budaya organisasi dapat menjadi motor untuk meningkatkan tingkah laku pegawai, serta efektifitas dan kinerja organisasi. Penelitian tersebut menyiratkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap sifat dan tingkah laku anggota organisasi.

Pentingnya budaya organisasi seperti diatas pada akhirnya mendorong organisasi untuk mengadopsi budaya-budaya terbaik yang dapat menjadikan organisasi menjadi efektif dan stabil (Brown, 1998; Kreitner & Kinicki, 2004). Namun Kreitner & Kinicki (2010) menekankan bahwa tidak semua budaya organisasi yang kuat itu selalu dapat mendukung kinerja organisasi. Karena itu bagi semua organisasi, adaptasi serta transformasi budaya yang konstan adalah hal yang tidak terelakkan untuk menjaga keunggulan kompetitif organisasi. Budaya organisasi harus senantiasa berubah karena kondisi eksternal perusahaan juga berubah, diantaranya perubahan pesaing, teknologi yang semakin berkembang, serta perubahan kebijakan pemerintah setempat (Greenberg dan Baron, 2008)). Masalah belum usai, perubahan dalam lingkungan kerja yang terus menerus serta tidak menentu dapat memberikan resiko bagi budaya organisasi (Cameron & Quinn, 2006). Salah satu resikonya adalah karyawan yang merasa tidak cocok dengan budaya organisasi akan berpikir untuk mengundurkan diri.

Penelitian ini akan dilakukan pada sebuah divisi *marketing* di lembaga keuangan non-bank. Perusahaan ini dipilih karena berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD perusahaan tersebut, perusahaan memiliki *turnover* pegawai yang cukup tinggi. Dari hasil wawancara tersebut juga ditemukan bahwa pegawai bersangkutan merasa tidak begitu nyaman dengan peraturan organisasi yang begitu kaku dan tidak memberikan cukup ruang untuk kreatif dalam bekerja. Divisi yang akan diteliti adalah divisi *marketing* dikarenakan pada divisi inilah kekakuan perusahaan cukup terasa walaupun seharusnya pada dunia marketing segala hal dapat dibuat lebih fleksibel. Alasan lain adalah menurut pihak HRD,

diantara divisi-divisi lain dalam PT. X, divisi *marketing* merupakan divisi yang memiliki tingkat *turnover* pegawai yang paling tinggi. Pegawai divisi marketing yang akan dijadikan responden adalah pegawai yang telah diangkat menjadi pegawai tetap dikarenakan pegawai tersebut dianggap telah cukup mengetahui seluk beluk serta budaya perusahaan.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan uraian di atas, maka pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan untuk mengundurkan diri pada karyawan tetap divisi marketing PT. X?”

1.3 Signifikansi Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Menjelaskan bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan untuk mengundurkan diri pada karyawan tetap divisi marketing PT. X”

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Signifikansi Praktis

Signifikansi praktis dari penelitian ini adalah PT X dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari budaya organisasi bagi keinginan untuk mengundurkan diri karyawan

2. Signifikansi Akademis

Penelitian ini berguna sebagai bahan rujukan serta sumber data empiris bagi penelitian-penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang, terutama mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan untuk mengundurkan diri karyawan

1.4 Batasan Penelitian

Batasan penelitian harus dilakukan dengan tujuan agar peneliti dapat fokus pada penelitian yang sedang dilakukan serta tidak menyimpang dari pokok penelitian yang sedang dilakukan. Batasan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT X divisi Marketing yang telah menjadi pegawai tetap.

Penelitian mencakup 2 (dua) variabel, yaitu *Independent Variable* (IV) serta *Dependent Variable* (DV). Dalam penelitian ini, *Independent Variable* yang digunakan adalah budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan, serta keinginan karyawan untuk mengundurkan diri sebagai *Dependent Variable*. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mengangkat judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keinginan untuk Mengundurkan Diri pada Karyawan Tetap Divisi Marketing PT X”.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam menulis penelitian ini, penulis akan menggunakan sistematika penulisan seperti yang tertera pada halaman berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini tersusun atas Latar Belakang, Pokok Permasalahan, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Penelitian serta Sistematika Penulisan. Dalam Bab ini dijelaskan mengenai alasan peneliti membuat penelitian ini serta manfaat dan pokok permasalahannya.

Bab 2 Landasan Teori

Dalam Bab ini terdapat landasan teori serta penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan dasar rujukan oleh peneliti dalam membuat penelitian ini. Pada Bab ini pula akan dijelaskan mengenai pengertian budaya organisasi, dimensi-dimensi budaya serta pengertian dari keinginan untuk mengundurkan diri karyawan organisasi.

Bab 3 Metode Penelitian

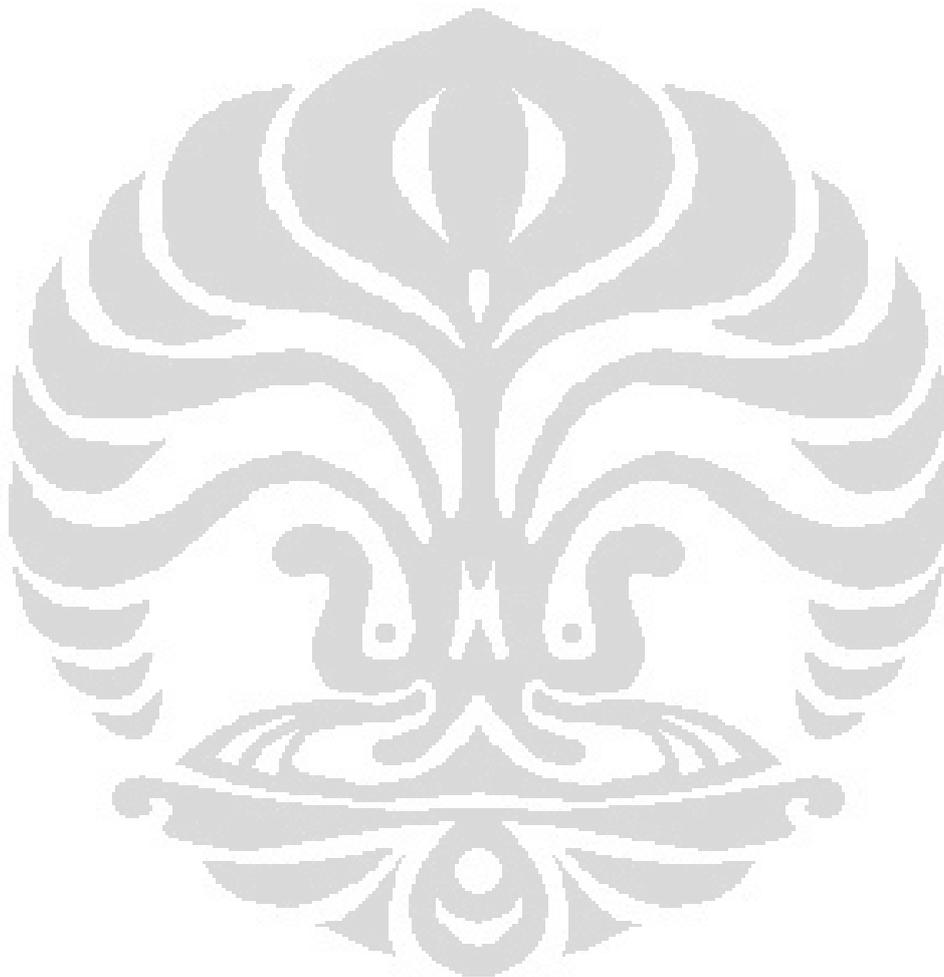
Pada Bab ini akan dijelaskan mengenai operasionalisasi konsep yang disusun oleh penulis sebagai dasar penelitian. Juga terdapat metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan jawaban atas penelitian yang sedang dilakukan

Bab 4 Analisa Penelitian

Bab ini berisikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Disamping itu, pada Bab ini juga dibahas mengenai gambaran umum perusahaan, uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif penelitian serta analisis regresi sebagai hasil dari penelitian ini.

Bab 5 Kesimpulan dan Saran

Berisikan kesimpulan dan saran peneliti terhadap penelitian yang telah dilakukan.



BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki rujukan dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan. Penelitian terdahulu yang dimaksud juga mencakup penelitian yang hanya meneliti mengenai salah satu variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi dan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Tabel hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu

Aspek	Zulfinur (2002)	Jae San Park dan Tae Hyun Kim (2009)	Everd J. Jacobs dan Gert Roodt (2010)	Kresna Piet Wiryawan
Judul Penelitian	Analisis <i>Turnover</i> Karyawan di PT OTO	<i>Do Types of Organizational Culture Matter in Nurse Job Satisfaction and Turnover Intention?</i>	<i>The Mediating Effect of Knowledge Sharing between Organisational Culture and Turnover Intentions of Professional Nurses</i>	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keinginan Karyawan untuk Mengundurkan Diri
Teori Penelitian	Ivancevich (1995) menjelaskan bahwa <i>“turnover is the net</i>	Budaya organisasi (Lee,1999) adalah suatu konsep yang	Van der Post, de Coning & Smit (1997) mengartikan	Budaya organisasi (Schein, 1985)

	<p><i>result of the exist of some employees and entrance of others to the work organization”</i></p> <p>Budaya organisasi menurut Armstrong (1999) adalah bentuk dari kepercayaan, sikap, asumsi, dan nilai-nilai dalam suatu organisasi yang mungkin tidak diucapkan, akan tetapi ketiadaan instruksi langsung membuat individu bertindak dan berinteraksi dengan kuat mempengaruhi cara individu tersebut melakukan tugas</p>	<p>komprehensif yang mencakup kepercayaan, ideologi, norma, tradisi, pengetahuan dan teknologi yang mempengaruhi sikap dari organisasi serta anggota-anggota organisasi tersebut</p> <p>Keinginan untuk mengundurkan diri (Tett dan Meyer, 1993) adalah tahapan terakhir bagi individu yang mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain</p>	<p>budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan tingkah laku yang membentuk identitas inti dari organisasi dan membantu membentuk perilaku karyawan.</p>	<p>merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya</p> <p>Fox dan Fallon (2003) berpendapat bahwa keinginan untuk mengundurkan diri sebagai keputusan mental individu mengenai pendiriannya untuk tetap bertahan atau memutuskan mengunduran diri dari suatu</p>
--	---	---	--	--

				pekerjaan
Tujuan Penelitian	Mengetahui manakah dari 6 (enam) variabel (budaya organisasi, kompensasi ekstrinsik, kompensasi intrinsik, karir, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja) yang berhubungan dengan keinginan untuk mengundurkan diri karyawan	Mengetahui apakah perbedaan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja serta keinginan untuk mengundurkan diri perawat rumah sakit di Korea.	Menghitung seberapa besar hubungan antara budaya organisasi, saling berbagi pengetahuan (<i>knowledge sharing</i>), terhadap keinginan untuk mengundurkan diri	Mengetahui apakah ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap keinginan karyawan untuk mengundurkan diri
Pendekatan Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Dari enam <i>Independent Variable (IV)</i> diteliti, ada tiga variabel yang memiliki hubungan dengan keinginan <i>turnover</i> karyawan, yaitu budaya	Penelitian ini menemukan bahwa <i>rational culture</i> dan <i>consensual culture</i> memiliki dampak yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dan keinginan untuk mengundurkan	Pengaruh saling berbagi pengetahuan dalam perusahaan dengan tingkat keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan cenderung cukup	

	<p>organisasi, kompensasi ekstrinsik, serta karir. Sedangkan ketiga variabel yang lainnya, yaitu gaya kepemimpinan, kepuasan kerja serta kompensasi intrinsik tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap keinginan <i>turnover</i> karyawan</p>	<p>diri pada karyawan daripada <i>development culture</i> dan <i>hierarchical culture</i>. Penelitian ini juga menghasilkan beberapa cara untuk menahan agar karyawan tidak ingin mengundurkan diri dari perusahaan, yaitu meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, suasana kerja yang menyenangkan serta meningkatkan kualitas kesehatan karyawan</p>	<p>kecil. Bagaimanapun juga, saling berbagi pengetahuan antar pegawai juga dianjurkan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja</p>	
--	---	---	---	--

2.2 Konstruksi Model Teoritis

Konsepsi model teoritis merupakan batasan-batasan pengertian konseptual dari penelitian ini

2.2.1 Budaya Organisasi

Terdapat beberapa ahli yang mengemukakan pengertian dari budaya organisasi menurut pendapat masing-masing. Berikut adalah beberapa pendapat ahli mengenai pengertian dari budaya organisasi.

Ravasi dan Schultz (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan dari asumsi-asumsi pemikiran yang menjadi panduan untuk menginterpretasikan sesuatu serta bertindak dalam suatu organisasi dengan cara-cara

yang pantas. Pada waktu yang bersamaan, sebuah perusahaan juga dapat memiliki budaya uniknya sendiri. Pada organisasi yang lebih besar, terkadang terdapat perbedaan budaya atau bahkan konflik budaya yang lahir karena perbedaan karakteristik pada manajemen perusahaan. Budaya organisasi dapat memiliki dua aspek, positif dan negatif.

Edgar Schein (1985) seperti dikutip dalam buku Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi edisi kelima yang ditulis oleh Stephen P. Robbins (2002), budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Pengertian bersama ini diartikan sebagai serangkaian karakter penting yang menjadi nilai dalam suatu organisasi.

Van der Post, de Coning & Smit (1997) mengartikan budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan tingkah laku yang membentuk identitas inti dari organisasi dan membantu membentuk karyawan agar sesuai dengan keinginan organisasi.

Dari beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli diatas, dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai pengertian dari budaya organisasi. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai sekumpulan nilai-nilai serta kepercayaan dan tingkah laku yang dipegang teguh oleh anggota-anggota organisasi yang membuat organisasi tersebut unik, dalam artian berbeda dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi dapat terbentuk dari serangkaian karakter penting bagi organisasi, biasanya merupakan pendiri dari organisasi tersebut. Karena itulah, pada perusahaan besar, sering kali terjadi konflik budaya dalam perusahaan jika perusahaan tidak menyesuaikan budaya organisasi dengan budaya nasional setempat.

Budaya organisasi sendiri memiliki karakteristik-karakteristik yang melingkupi budaya organisasi tersebut. karakteristik-karakteristik ini menurut Robbins (1994) dapat dikategorikan sebagai dimensi organisasi yang dapat didefinisikan dan diukur untuk mengetahui karakter dasar organisasi yang juga dapat digunakan sebagai pembeda organisasi dengan organisasi lainnya. Karakter tersebut adalah:

- ***Individual Initiative***
Karakter ini menunjukkan sejauh mana budaya memberikan ruang kepada anggota organisasi untuk dapat bebas dan bertanggung jawab atas pekerjaannya
- ***Risk Tolerance***
Menunjukkan sejauh mana organisasi mendorong anggotanya untuk dapat mengambil resiko-resiko yang muncul dalam pekerjaan
- ***Direction***
Menjelaskan bagaimana perusahaan menjelaskan tujuan serta sasaran yang perusahaan harapkan dapat dicapai oleh anggotanya
- ***Integration***
Sejauh mana tiap-tiap unit dalam perusahaan dapat berkoordinasi dengan baik
- ***Management Support***
Bagaimana tingkat manajemen perusahaan selalu berusaha mendukung serta berkomunikasi dengan baik kepada anggotanya
- ***Control***
Karakter ini menunjukkan bagaimana organisasi mengatur serta mengawasi hal-hal yang dilakukan oleh karyawan
- ***Identity***
Menunjukkan sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan, dan bukan pada kelompok
- ***Reward System***
Menunjukkan bagaimana karakteristik organisasi dalam pemberian remunerasi kepada anggotanya
- ***Conflict Tolerance***
Menunjukkan sejauh mana konflik serta kritik yang terbuka kepada perusahaan dapat diperkenankan
- ***Communication Patterns***

Menjelaskan bagaimana pola komunikasi yang diperkenankan dalam organisasi

Budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan tentu saja dipengaruhi oleh budaya dari anggota-anggota perusahaan tersebut yang sebagian besar berasal dari pendiri perusahaan. PT. X sendiri telah menerapkan nilai-nilai budaya perusahaan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan yang terdapat pada katalog Budaya Perusahaan PT. X. Nilai-nilai budaya tersebut adalah:

- **Integritas**

Leburnya nilai-nilai pribadi (itikad baik, tulus, jujur, adil, dan pengabdian) terhadap upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sebagai wujud tanggung jawab dan rasa memiliki. Indikator perilaku nilai ini adalah:

- a. Bersikap terbuka dalam menjalankan pekerjaan dan berani mengakui kesalahan
- b. Berani memikul resiko dari keputusan dan tindakan yang telah dilakukan
- c. Tidak menggunakan fasilitas dan jabatan yang dimiliki untuk kepentingan pribadi
- d. Mengenyampingkan tujuan pribadi, mengutamakan pencapaian tujuan bersama

- **Gigih**

Memiliki semangat yang konsisten guna mencapai tujuan utama, yang tidak kunjung mengendur meskipun menghadapi banyak rintangan dan hambatan baik secara internal maupun eksternal. Indikator perilaku nilai ini adalah:

- a. Pantang menyerah dalam menghadapi tantangan dan hambatan
- b. Selalu berpikir dan berperilaku positif
- c. Memberikan pengaruh yang positif terhadap lingkungan kerja
- d. Memiliki tekad untuk mencapai tujuan yang diyakini

- **Team Work**

Tidak ada anggota tim yang memiliki sifat ‘primadona’, tidak saling mencari kekurangan dan kelemahan anggota lainnya namun siap memfokuskan perhatian pada kelebihan dan kekuatan mereka serta memanfaatkannya bagi pencapaian tujuan bersama. Indikator perilaku nilai ini adalah:

- a. Saling mendukung dan menghargai satu sama lain dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan jabatannya
- b. Melakukan pekerjaan dengan benar sejak awal sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku
- c. Bersedia menerima dan melaksanakan keputusan yang telah disepakati bersama
- d. Bersedia untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki

- **Kreatif**

Berusaha memecahkan masalah dengan menggunakan cara-cara tersendiri yang dapat menyelesaikan masalah dengan lebih cepat dan akurat serta mampu menyumbangkan ide-ide yang baru untuk kepentingan perusahaan. Indikator perilaku nilai ini adalah:

- a. Memiliki dan memberikan ide-ide yang baru untuk kemajuan perusahaan
- b. Mampu menemukan serta menggunakan cara-cara diluar kebiasaan yang ada untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif
- c. Memiliki berbagai alternatif-alternatif untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi

- **Prima**

Memberikan rasa nyaman, aman, dan puas atas layanan yang cepat dan tepat kepada para pelanggan dan *stakeholder* lainnya saat mereka berhubungan dengan setiap segmen dari organisasi, melalui berbagai media komunikasi. Indikator perilaku nilai ini adalah:

- a. Memberikan pelayanan dengan ramah, hormat, dan cepat
- b. Proaktif dalam memberikan solusi terbaik kepada pelanggan
- c. Memberikan respon yang cepat dan tepat kepada pelanggan
- d. Memberikan kemudahan akses dan proses transaksi kepada pelanggan

Budaya menurut Hofstede (2006) juga memiliki dimensi yang menjadikan budaya masing-masing negara menjadi unik. Dimensi budaya tersebut adalah:

- **Individualisme versus Kolektivisme**

Individualisme lebih mengacu kepada keadaan dalam kerangka sosial dimana individu cenderung saling menjaga kepentingan diri sendiri dan keluarga dekat. Sedangkan kolektivisme dicirikan dengan kerangka sosial yang ketat, dimana individu juga mengharapkan bantuan orang lain untuk ikut menjaga dan membantu mereka. Lebih lanjut menurut Hofstede, tingkat individualisme dan kolektivisme sangat tergantung kepada tingkat kekayaan suatu negara, makin kaya negara tersebut, maka semakin individualistis individu-individu dalam negara tersebut

- **Distansi Kekuasaan (*Power Distance*)**

Hofstede menggunakan istilah *Power Distance* untuk mengukur sejauh mana masyarakat dapat menerima kenyataan bahwa kekuasaan dalam lembaga dan organisasi didistribusikan dengan tidak merata. Di negara-negara yang memiliki distansi kekuasaan tinggi (*high power distance*) karyawan dalam suatu perusahaan akan memperlihatkan rasa hormat yang besar bagi orang-orang yang memiliki wewenang lebih. Serta sebaliknya bagi negara-negara dengan distansi kekuasaan yang rendah, atasan tetap memiliki otoritas, namun bawahan tidak takut atau hormat kepada atasan

- **Penghindaran Ketidakpastian (*Uncertainty Avoidance*)**

Ketidakpastian merupakan hal yang selalu terjadi hampir di setiap sisi kehidupan. Masyarakat menghadapi ketidakpastian ini dengan cara yang berbeda-beda. Pada masyarakat dengan tingkat *uncertainty avoidance* yang rendah, individu lebih merasa nyaman dengan resiko yang mungkin timbul. Pada negara dengan tingkat *uncertainty avoidance* yang tinggi, masyarakatnya ditandai dengan tingkat kecemasan yang tinggi saat harus mengambil suatu keputusan yang beresiko. Karena itulah dalam negara-negara tersebut hanya terdapat sedikit toleransi terhadap ide-ide atau perilaku-perilaku yang menyimpang dari kebenaran-kebenaran mutlak. Biasanya karyawan-karyawan dari negara-negara ini seringkali hanya bekerja pada satu

organisasi seumur hidupnya dan memiliki kecenderungan yang rendah untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

- **Kemaskulinan versus Kefemininan**

Menurut Hofstede, beberapa negara memperbolehkan pria maupun maupun wanita untuk mengambil peran yang berbeda. Namun ada juga sekelompok negara lain yang masih bersikukuh bahwa orang-orang harus berperilaku sesuai dengan gender yang kaku. Pada kelompok negara ini, Hofstede menyatakan bahwa dominasi gender selalu terpaku pada pria mengambil peran yang tegas serta dominan dan wanita mengambil peran pada hal-hal yang berorientasi pada pelayanan dan pemeliharaan. Dalam konteks kehidupan sosial, Hofstede menempatkan kategori maskulin pada masyarakat yang lebih mementingkan hal-hal yang bersifat materi dan tidak berempati pada orang lain. Sedangkan kefemininan dicirikan sebagai masyarakat yang lebih menekankan hubungan dengan sesama, memperhatikan orang lain, serta kualitas hidup diatas kebutuhan akan uang.

Budaya asal ini ikut mempengaruhi budaya organisasi yang dipegang oleh organisasi. Misalkan budaya negara Jepang yang maskulin akan tercermin pada peraturan organisasi yang selalu dipatuhi dengan tegas dan tanpa kompromi. Setiap keputusan pimpinan pun jarang berubah. Begitu pula dengan negara Amerika Serikat yang cenderung individualistis. Pegawai dalam organisasi di Amerika cenderung bekerja secara individu serta saling bersaing satu sama lain demi kepentingan masing-masing.

2.2.2 Tingkatan Budaya

Menurut Schein, Budaya juga memiliki tingkatan budaya serta interaksi. Tingkatan ini terbagi atas 3 (tiga) bagian, yaitu *Artifacts*; *Beliefs*, *Values*, dan *Attitudes*; serta *Basic Assumption*.

- ***Artifacts***

Elemen budaya perusahaan yang paling luar dari budaya perusahaan. *Artifacts* dapat secara jelas terlihat karena ia konkret. *Artifacts* juga mencerminkan nilai-nilai dan asumsi-asumsi dasar budaya yang dianut oleh perusahaan

- ***Beliefs, values dan attitudes***

Merupakan elemen dasar budaya perusahaan yang mengarahkan perilaku. Kendati elemen ini tidak tampak, namun sangat mempengaruhi tindakan manusia. *Value* atau nilai berkaitan dengan moral dan etik seseorang. Sedangkan *beliefs* merupakan kepercayaan seseorang tentang hal yang dilakukannya itu benar atau salah. *Attitudes* atau perilaku seseorang yang merupakan hasil dari penggabungan nilai dan kepercayaan seseorang.

- ***Basic assumptions***

Basic assumptions memiliki 5 (lima) dimensi utama, yaitu

- ✓ Hubungan manusia dengan alam
- ✓ Karakteristik dari suatu kebenaran
- ✓ Sifat alamiah manusia
- ✓ Sifat alamiah aktifitas manusia
- ✓ Sifat alamiah hubungan antar manusia

2.2.3 Pengertian Keinginan Karyawan untuk Mengundurkan Diri

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 menurut Cascio (2003), pengunduran diri karyawan sendiri terbagi 2 (dua), yaitu yang tidak dapat dikontrol oleh perusahaan (*involuntary*) serta yang dapat dikontrol oleh perusahaan (*voluntary*). Pengunduran diri karyawan yang tidak dapat dikontrol oleh perusahaan misalnya pensiun 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 all*, 1990).

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 mempekerjakan karyawan dengan gaji yang cenderung lebih rendah dibandingkan karyawan sebelumnya walau mengerjakan pekerjaan yang sama (Fisher *et all*, 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 pegawai, yaitu biaya perpisahan 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 memakai sekitar 50 – 100 persen biaya pegawai untuk satu tahun dan itu belum ditambah biaya kehilangan pengetahuan pegawai (Hom & Griffeth, 1995). Karena itulah, mengetahui alasan 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 Bigliardi *et all* (2005), 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 masih menggunakan

indeks keinginan pengunduran diri karyawan sebagai salah satu hal negatif bagi perusahaan.

Fox dan Fallon (2003) dalam Jacobs dan Roodt (2011) melihat keinginan untuk mengundurkan diri sebagai keputusan mental individu mengenai pendiriannya untuk tetap bertahan atau memutuskan mengunduran diri dari suatu pekerjaan. Dalam beberapa penelitian terdahulu ditemukan bahwa perilaku individu yang menunjukkan keinginan untuk mengundurkan diri sangat memiliki hubungan dengan tingkat *turnover* karyawan dalam perusahaan. Bahkan Berry (2010) berpendapat bahwa saat keinginan pengunduran diri seseorang timbul, individu tersebut sebenarnya telah memulai suatu proses pengunduran diri, walaupun pada nanti pada akhirnya individu tersebut tidak jadi mengundurkan diri dari organisasi. Keinginan untuk mengundurkan diri menurut Mobley (1978) 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.

2.2.4 Faktor-faktor Penyebab *Turnover* Karyawan

Turnover yang terjadi pada perusahaan tentu saja tidak terjadi begitu saja. Terdapat beberapa faktor menurut Mobley (1986) yang mendasari pekerja untuk mengundurkan diri dari perusahaan, yaitu:

- **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

- **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

2.2.5 Indikasi Terjadinya *Intention to Leave*

Menurut Harnoto (2002), terdapat beberapa indikasi yang ditunjukkan oleh karyawan saat karyawan tersebut memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Beberapa indikasi yang dapat memprediksikan terjadinya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri ialah:

- **Absensi yang meningkat**

Absensi yang meningkat ini menandakan bahwa karyawan sudah mulai tidak peduli serta merasa kurang tanggung jawab terhadap pekerjaannya

- **Mulai malas bekerja**

Karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan akan cenderung malas bekerja, karena orientasi karyawan tersebut adalah telah bekerja di perusahaan lain yang dianggap lebih baik

- **Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja**

Saat karyawan sudah ingin mengundurkan diri dari perusahaan, karyawan tersebut akan merasa acuh terhadap peraturan perusahaan. Biasanya, karyawan akan sering meninggalkan pekerjaan ketika jam kerja masih berlangsung

- **Peningkatan protes terhadap atasan**

Protes meningkat kepada atasan mengenai kebijaksanaan-kebijaksanaan perusahaan serta aturan lain yang tidak sependapat dengan karyawan. Protes meningkat karena karyawan sudah merasa *nothing to lose* terhadap apa yang dia lakukan

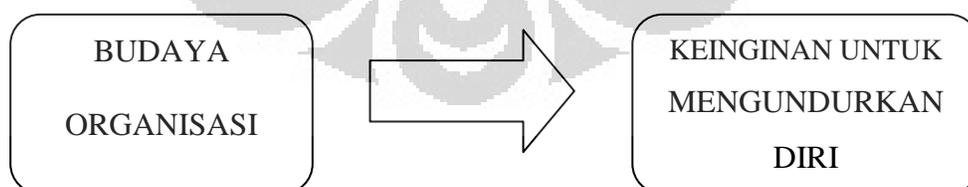
- **Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya**

Indikasi ini hanya berlaku bagi pegawai dengan karakter positif. Karyawan cenderung sangat bersemangat tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya, serta sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Saat pegawai berperilaku seperti ini, justru kecenderungannya adalah karyawan tersebut ingin mengundurkan diri dari perusahaan

2.3 Model Analisis

Konstruksi model analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 1 dibawah ini:

Gambar 2.1. Model Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keinginan untuk Mengundurkan Diri Karyawan



Dari gambar 2.1 dapat terlihat bahwa penelitian ini terdiri atas 1 (satu) *Independent Variable* (variabel bebas), yaitu budaya organisasi serta 1 (satu) *Dependent Variable* (variabel terikat), yaitu keinginan untuk mengundurkan diri karyawan perusahaan. Budaya organisasi sendiri memiliki banyak atribut yang

melekat, diantaranya adalah dimensi budaya, tingkatan budaya, jenis budaya organisasi, peran budaya organisasi, faktor-faktor pembentuk budaya perusahaan hingga karakteristik budaya perusahaan. Begitu pula dengan keinginan untuk mengundurkan diri yang memiliki beberapa faktor pemicu.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan model analisis diatas dapat dikembangkan hipotesis yang menerangkan pengaruh dari *Independent Variable* terhadap *Dependent Variable*. Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian yang kebenarannya harus dibuktikan melalui data yang terkumpul (Prasetyo dan Jannah, 2005).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulfinur (2002), Jae San Park dan Tae Hyun Kim (2009), serta Evert J. Jacobs dan Gert Roodt (2010) mengenai pengaruh antara budaya organisasi terhadap keinginan untuk mengundurkan diri, keseluruhan penelitian tersebut berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Teori Mobley (1986) juga mendukung penelitian tersebut dimana Mobley menyebutkan bahwa salah satu pendorong keinginan untuk mengundurkan diri dapat berasal dari budaya organisasi. Berdasarkan kedua hal tersebut, maka penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan keinginan untuk mengundurkan diri pada karyawan

Ha: Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan keinginan untuk mengundurkan diri pada karyawan

2.5 Operasionalisasi Konsep

Operasionalisasi Konsep dari Budaya Organisasi:

Tabel 2.2 Operasionalisasi Konsep Budaya Organisasi

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
--------	----------	---------	-----------	-------

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya	Budaya Organisasi	Integritas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai berani mengakui kesalahan yang dilakukan 2. Pegawai berani memikul resiko dari tindakan yang telah dilakukan 3. Pegawai tidak menggunakan fasilitas yang dimiliki untuk kepentingan pribadi 4. Pegawai mengutamakan pencapaian tujuan bersama 	Interval
		Gigih	<ol style="list-style-type: none"> 5. Pantang menyerah dalam menghadapi berbagai tantangan 6. Pegawai selalu berperilaku positif dalam bekerja 7. Pegawai memberikan pengaruh yang positif terhadap lingkungan kerja 8. Pegawai memiliki tekad yang kuat untuk mencapai tujuan yang diyakini 	Interval
		<i>Team Work</i>	<ol style="list-style-type: none"> 9. Pegawai menghargai satu sama lain dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan jabatannya 10. Pegawai melakukan pekerjaan dengan benar sesuai dengan prosedur yang berlaku 11. Pegawai melaksanakan 	Interval

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
			keputusan yang sudah disepakati bersama 12 Pegawai bersedia untuk berbagi pengetahuan yang dimiliki	
		Kreatif	13 Pegawai berusaha memecahkan permasalahan kerja melalui alternatif-alternatif yang ada 14 Pegawai dapat memeberikan ide-ide untuk kepentingan perusahaan 15 Perusahaan memberikan ruang kepada pegawai untuk menuangkan ide-ide tersebut 16 Jika dibutuhkan, pegawai mampu menggunakan cara-cara tersendiri yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat	Interval
		Prima	17 Pegawai bersikap proaktif dalam memberikan solusi terbaik kepada pelanggan 18 Pegawai selalu memberikan pelayanan yang ramah kepada pelanggan 19 Pegawai memberikan kemudahan dalam proses transaksi kepada pelangggan 20 Pegawai memberikan respon	Interval

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
			yang tepat terhadap pelanggan	

Sumber: Nilai-nilai perusahaan PT. X

Operasionalisasi Konsep dari keinginan karyawan untuk mengundurkan diri:

Tabel 2.3 Operasionalisasi Konsep Keinginan Karyawan untuk Mengundurkan Diri

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengunduran diri Karyawan	Keinginan untuk mengundurkan diri	Keinginan untuk mengundurkan diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai sering berpikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan 2. Pegawai akan mengundurkan diri dari perusahaan jika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik 3. Pegawai bersikap terbuka terhadap setiap peluang pekerjaan yang ada 4. Pegawai akan mencari perusahaan lain di masa yang akan datang 	Interval

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam mempelajari suatu ilmu sosial yang berdasarkan penelitian, ada 2 (dua) pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Menurut Sarantakos sebagaimana dikutip dalam buku Metode Penelitian Sosial FISIP UI 2011, terdapat 4 (empat) asumsi dasar yang mendasari apakah penelitian dapat dilakukan dengan pendekatan kualitatif ataukah kuantitatif, yaitu asumsi Ontologi, Epistemologi, Hakekat dasar manusia, dan Aksiologi.

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Dalam pendekatan kuantitatif, teori menjadi dasar berpikir bagi peneliti untuk melaksanakan penelitiannya. Pada ilmu sosial, kuantitatif ditafsirkan secara bebas sebagai keakuratan deskripsi suatu variabel dan keakuratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, serta memiliki daerah aplikasi (generalisasi) yang luas (Prasetya Irawan, 2006)

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dikategorikan menjadi beberapa bagian, yaitu berdasarkan tujuan penelitian, manfaat penelitian, berdasarkan dimensi waktu, serta berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian

3.2.1 Jenis penelitian berdasarkan tujuan penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode eksplanatif, dimana penelitian ini dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi serta bertujuan untuk menghubungkan pola-pola yang berbeda namun memiliki keterkaitan.

Peneliti dalam penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan antara 2 (dua) variabel, yaitu budaya organisasi sebagai *Independent Variable* dan keinginan

karyawan untuk mengundurkan diri sebagai *Dependent Variable* sehingga didapatkan hubungan sebab akibat dari kedua variabel tersebut. Penelitian ini didasarkan bahwa tujuan dalam penelitian ini adalah menjelaskan bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan karyawan untuk mengundurkan diri.

3.2.2 Jenis penelitian berdasarkan dimensi waktu

Jika didasarkan pada dimensi waktu, penelitian ini bersifat *cross-sectional*, atau penelitian dilakukan hanya dalam satu waktu tertentu sampai peneliti menemukan jawaban atas pertanyaan penelitian yang diajukan. Peneliti tidak akan melakukan penelitian yang sama di waktu yang lainnya untuk melakukan perbandingan terhadap penelitian ini.

3.2.3 Jenis penelitian berdasarkan teknik pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan berbagai cara. Peneliti menggunakan metode survey melalui kuesioner untuk mendapatkan data kuantitatif serta juga melakukan wawancara tidak terstruktur dengan responden penelitian. Selain itu, peneliti juga melakukan studi kepustakaan untuk memperoleh data-data yang dapat mendukung penelitian ini, diantaranya melalui buku-buku referensi, jurnal-jurnal, *slide* presentasi dari perusahaan serta dari skripsi maupun tesis terdahulu.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan data-data sekunder yang mendukung penelitian ini. Data-data tersebut diambil dari buku-buku, jurnal-jurnal, dokumen perusahaan yang dijadikan subjek penelitian serta tesis terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian ini

2. Studi Lapangan

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan sebagian responden serta dilakukan dalam 2 (dua) rentang waktu, yaitu sebelum penelitian yang berguna untuk mengetahui kondisi riil permasalahan dari subjek penelitian serta setelah menyebarkan kuesioner untuk mendukung hasil kuesioner serta memperkaya jawaban responden yang berkaitan dengan hasil kuesioner. Dari hasil wawancara dapat juga diketahui permasalahan yang terdapat dalam tempat penelitian yang tidak dapat diperoleh dari hasil kuesioner.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab (Sekaran, 2006). Kuesioner yang disebarkan oleh peneliti kepada responden penelitian akan diperlakukan sebagai data primer.

Kuesioner diberikan kepada responden untuk diisi lengkap serta tanpa nama. Responden cukup mengisi jawaban pada kolom yang telah disediakan dan mengembalikannya kepada peneliti dalam keadaan tertutup. Hanya kuesioner yang diisi lengkap yang akan diperhitungkan dalam penelitian, sehingga dimungkinkan adanya ketidaksamaan antara kuesioner yang diberikan kepada responden dengan kuesioner yang akan diolah lebih lanjut dalam penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi responden adalah karyawan tetap divisi *marketing* PT X.

Kuesioner yang diberikan kepada responden akan terdiri dari 2 (dua) bagian, masing-masing bagian merujuk kepada variabel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu:

a. Budaya organisasi

Kuesioner bagian variabel budaya organisasi terdiri atas 20 butir pernyataan yang di peroleh dari nilai-nilai organisasi PT. X.

Semakin besar nilai dari kuesioner yang diperoleh, maka semakin tinggi tingkat kepatuhan responden terhadap budaya organisasi.

b. Keinginan untuk mengundurkan diri karyawan

Kuesioner pada bagian ini terdiri atas 4 pernyataan yang berkaitan dengan ciri-ciri responden yang ingin mengundurkan diri. Semakin besar nilai dari kuesioner ini dapat diartikan bahwa semakin besar keinginan untuk mengundurkan diri responden.

Selain itu terdapat pula pertanyaan mengenai karakter responden, yaitu Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, serta Masa Kerja responden. Pada kuesioner akan digunakan skala Likert untuk mempermudah proses pengolahan data menggunakan *software* SPSS versi 20. Seperti dikutip dari Prasetya Irawan (2006) skala Likert menggunakan 5 (lima) tingkatan jawaban, yaitu sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Uma Sekaran (2006), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT X divisi Marketing pada kantor pusat yang telah berstatus pegawai tetap. Total populasi divisi marketing berjumlah 69 orang. Keseluruhan populasi tersebut dijadikan sampel dalam penelitian ini (*total sampling*).

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan selanjutnya setelah data terkumpul dari responden. Hal pertama yang harus dilakukan dalam analisis data ialah mengelompokkan variabel dan jenis responden agar lebih mudah dalam melakukan perhitungan dalam pengujian hipotesis. Langkah ini diperlukan karena tujuan dari analisis data adalah untuk menyusun dan menginterpretasikan data (kuantitatif) yang sudah diperoleh (Prasetyo dan Jannah, 2005). Namun sebelum data-data tersebut diolah, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk melihat seberapa valid serta *reliable* data yang telah didapatkan.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas dari alat pengukur dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur (Umar, 2004). Dalam penelitian ini, alat pengukur yang digunakan adalah kuesioner. Menurut Anastasi (1973) dan Nunnally (1979) dalam Umar (2004), validitas dapat digolongkan ke dalam beberapa jenis, yaitu validitas konstruk, validitas isi, dan validitas prediktif. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan jenis pengukuran validitas *construct-related*, dengan metode pengukuran konsistensi *inter-item*, yakni validitas dihitung dengan melihat homogenitas indikator alat ukur dengan cara mengkorelasikan skor indikator dengan skor total (Anastasi & Urbina, 1997).

Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, digunakan piranti lunak SPSS 20 dengan menggunakan 5 (lima) jenis uji statistik yang masing-masing memiliki penilaian sendiri untuk menguji validitas masing-masing indikator. Kelima uji statistik tersebut yaitu:

1. Uji *Kaiser Meyer Olkin Measuring of Sampling Adequacy (KMO MSA)*
2. *Barlett's Test of Sphericity*
3. *Anti Image Matrices*
4. *Total Variance Explained*
5. *Component Matrix (Factor Loading)*

Sedangkan syarat-syarat validitas dari masing-masing uji validitas tersebut adalah:

Tabel 3.1 Ukuran Validitas

No.	Ukuran Validitas	Persyaratan
1.	<p><i>Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)</i> adalah statistik yang mengindikasikan proporsi variansi dalam variabel yang merupakan variansi umum (<i>common variance</i>), yakni variansi yang disebabkan oleh faktor-faktor dalam penelitian.</p>	<p>Nilai KMO diatas 0.500 menunjukkan bahwa faktor analisis dapat digunakan</p>
2.	<p><i>Bartlett's test of Sphericity</i> merupakan uji statistik untuk melihat ada tidaknya korelasi antar variabel dalam faktor.</p>	<p>Nilai signifikansi adalah hasil uji. Nilai yang kurang dari 0,05 menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel, merupakan nilai yang diharapkan</p>
3.	<p><i>Anti-image Matrices</i></p> <p>Setiap nilai pada kolom diagonal matriks korelasi anti image menunjukkan <i>Measure of Sampling Adequacy</i> dari masing-masing indikator.</p>	<p>Nilai diagonal <i>Anti-image Correlation Matrix</i> diatas 0,500 menunjukkan variabel cocok/sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut</p>
4.	<p><i>Component Matrix</i></p> <p>Nilai <i>factor loading</i> dari variabel-variabel komponen faktor.</p>	<p>Nilai <i>Factor Loading</i> lebih besar atau sama dengan 0,70</p>

Sumber: Hair, 2006

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari kuesioner yang ada dapat dipercaya untuk diolah menjadi hasil penelitian. Salah satu cirri kuesioner yang *reliable* adalah hasil dari data tersebut bersifat konsisten dari waktu ke waktu (Prasetya Irawan, 2006). Umar (2004) mencatat enam macam pengukuran yang penting dalam riset administrasi, yaitu Teknik *test-retest*, Teknik *Spearman-Brown*, Teknik K-R 20 dari Kuder dan Richardson, Teknik K-R 21 dari Kuder dan Richardson, Teknik Fernandes untuk Observasi, serta Teknik dari Cronbach. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik dari Cronbach. Hal ini dikarenakan kuesioner ini menggunakan skala Likert yang cocok dengan syarat yang diminta untuk menghitung reliabilitas menggunakan teknik Cronbach. Rumus dari teknik Cronbach adalah:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

3.5.3 Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk mendapatkan hasil dari data-data yang telah kita peroleh sebelumnya, serta untuk menguji setiap hipotesis yang telah dirumuskan (Sekaran, 2006). Sehingga dari hasil analisis data, dapat diketahui hasil dari penelitian yang dilakukan.

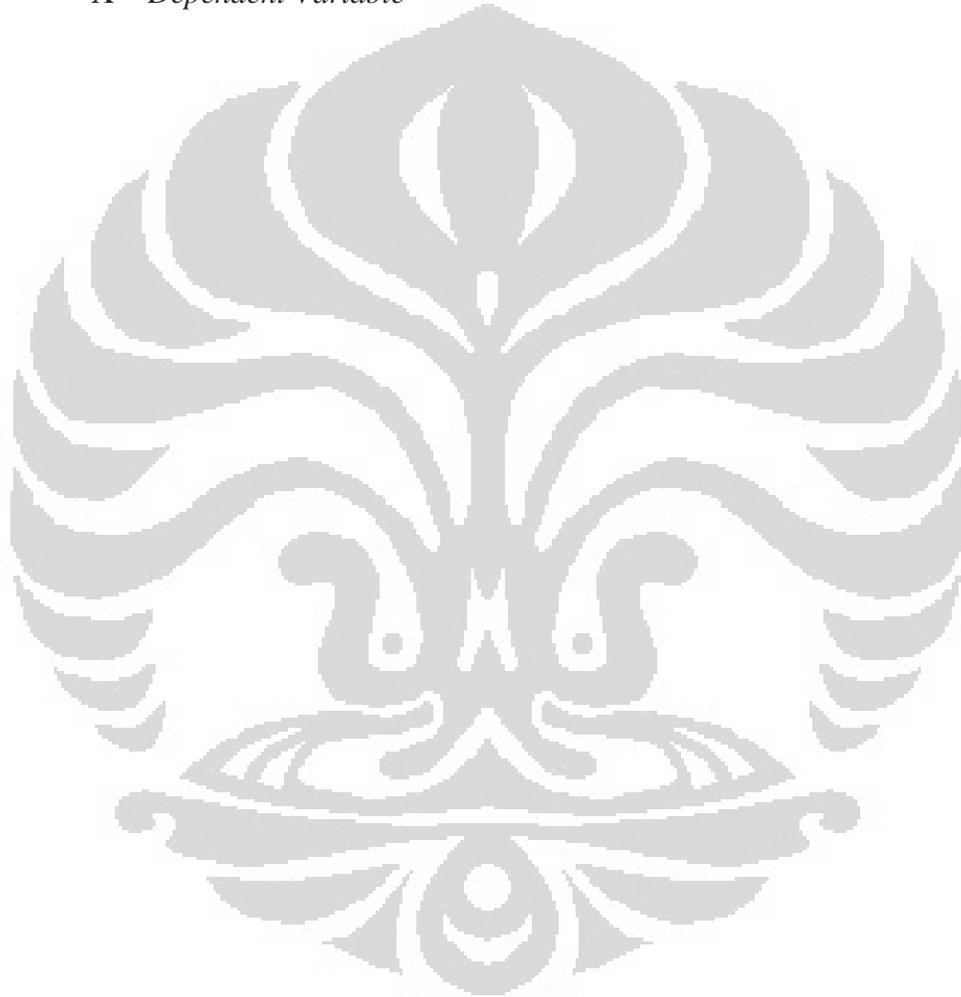
Penelitian ini menggunakan skala Likert dalam perumusan kuesioner sebagai dasar bagi analisis data. Hasil dari kuesioner akan dikonversi menjadi bentuk angka untuk selanjutnya diolah dengan menggunakan piranti lunak SPSS. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel yang menguji pengaruh *Independent Variable* dengan *Dependent Variable*. Karena itu, hasil analisis data menggunakan metode regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Ket : $Y = \text{Independent Variable}$

$a = \text{Konstanta}$

$X = \text{Dependent Variable}$



BAB 4

ANALISIS HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum PT. X

PT. X merupakan salah satu lembaga keuangan bukan bank yang beroperasi di wilayah Indonesia. PT. X berdiri pada tahun 2003 yang merupakan bagian dari ekspansi usaha dari salah satu bank besar di Indonesia. Pada tahun 2008, PT. X berubah menjadi perseroan terbuka serta saham perusahaan tercatat dan diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia, namun sebagian besar saham masih dipegang oleh induk usaha perusahaan bersangkutan.

Pada awal berdirinya perusahaan, PT. X memfokuskan diri untuk pembiayaan kendaraan bermotor dimana pembiayaan mobil bekas merupakan bisnis inti dari perusahaan. Namun sejalan dengan perkembangan perusahaan, pada tahun 2010 PT. X melakukan diversifikasi usaha dengan juga mengadakan pembiayaan untuk alat berat serta barang penunjang usaha seperti mesin-mesin pabrik, mesin cetak, serta barang penunjang usaha lainnya.

Sejalan dengan potensi yang dimiliki oleh pembiayaan alat berat serta barang penunjang usaha, PT. X membuat satu departemen sendiri yang khusus menangani jenis pembiayaan tersebut pada tahun 2011. Hal ini dimaksudkan agar departemen tersebut dapat fokus menangani pembiayaan alat berat yang dapat menjadi *profit center* bagi perusahaan.

Dalam menjalankan usahanya, PT. X memiliki visi dan misi sebagai gambaran bentuk pencapaian perusahaan serta fokus utama bisnis perusahaan. Visi PT. X yaitu 'Menjadi Perusahaan Pembiayaan 10 Besar di Indonesia pada Tahun 2016'. Misi PT. X yaitu 'Memberikan Solusi Pembiayaan yang Prima'.

Selain visi serta misi perusahaan, PT. X juga memiliki falsafah serta nilai-nilai perusahaan yang harus senantiasa dipatuhi oleh setiap karyawan. Falsafah PT. X yaitu:

- Bermanfaat bagi masyarakat luas

- Keadilan dan Kesempatan yang Sama untuk Berprestasi
- Menggapai Kualitas yang Terbaik

Sedangkan nilai-nilai budaya PT. X yaitu Integritas, Gigih, *Team Work*, Kreatif, serta Prima. Di samping falsafah serta nilai-nilai budaya perusahaan yang harus dipatuhi karyawan, PT. X juga mempunyai Hymne serta Mars perusahaan yang diciptakan agar karyawan merasa lebih dekat dengan perusahaan serta meningkatkan semangat kerja karyawan.

Sebagai salah satu bentuk pengingat karyawan terhadap falsafah serta nilai perusahaan, PT. X setiap senin pagi di awal bulan mewajibkan seluruh karyawan baik di kantor pusat ataupun cabang sebelum masuk jam kerja bersama-sama menyebutkan kembali falsafah serta nilai-nilai perusahaan dan menyanyikan Hymne serta Mars PT. X (wawancara dengan kepala divisi marketing kantor pusat PT. X).

4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Responden dari penelitian ini adalah karyawan tetap divisi *marketing* PT X. Populasi yang dijadikan subjek penelitian sebanyak 69 orang, namun kuesioner yang dikembalikan hanya berjumlah 63 orang. Dengan demikian, sampel yang dijadikan subjek penelitian berjumlah 63 orang. Para responden yang mengisi kuesioner diidentifikasi berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, serta pendidikan terakhir. Identifikasi ini digunakan untuk mengetahui karakteristik responden yang dijadikan subjek penelitian.

4.3 Uji Validitas Tiap Dimensi Penelitian

Pengukuran validitas tiap dimensi dari masing-masing variabel yang dalam penelitiain ini menggunakan *K-M-O Measure of Sampling Adequacy*, dan Nilai Signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity*. Nilai dari *K-M-O Measure of*

Sampling Adequacy yang dianggap valid adalah yang lebih besar dari 0.500. sedangkan Nilai Signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* yang diterima sebagai syarat validitas adalah nilai yang di bawah dari nilai 0.050. Dari tabel yang terdapat ini diketahui bahwa tiap dimensi dari penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.1 Uji Validitas Dimensi Penelitian

No	Dimensi	K-M-O Measure of Sampling Adequacy	Nilai Signifikansi Bartlett's Test of Sphericity
1	Integritas	0.773	0.000
2	Gigih	0.802	0.001
3	<i>Team Work</i>	0.754	0.000
4	Kreatif	0.735	0.000
5	Prima	0.813	0.000
6	Keinginan Mengundurkan Diri	0.751	0.000

Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

4.4 Uji Validitas Tiap Indikator Penelitian

Uji validitas tiap indikator dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dari masing-masing indikator tersebut. Uji validitas indikator dilakukan dengan mengukur nilai *Anti-image* serta *component matrix* yang dimiliki oleh tiap-tiap indikator. Nilai yang dianggap valid adalah jika indikator yang diuji nilainya lebih besar dari 0.500 untuk *Anti-image* serta lebih dari 0.600 untuk *component matrix* yang dimiliki masing-masing indikator.

Dari 20 indikator yang diuji dari variabel budaya organisasi serta 4 indikator yang didapatkan dari variabel keinginan untuk mengundurkan diri didapatkan bahwa keseluruhan indikator yang diuji dapat dinyatakan valid. Nilai indikator yang valid ini menandakan bahwa setiap indikator yang terdapat dalam kuesioner saling berhubungan dan memiliki keterikatan dengan dimensinya masing-masing.

Tabel 4.2 Uji Validitas Indikator Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	Anti-Image Correlation Matrix	Component Matrix
1	Saya berani mengakui kesalahan yang saya perbuat	0.708	0.939
2	Saya berani memikul resiko dari tindakan yang saya lakukan	0.717	0.938
3	Saya tidak menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi	0.869	0.851
4	Saya mengutamakan kepentingan pencapaian tujuan bersama dalam bekerja	0.862	0.878
5	Saya pantang menyerah dalam menghadapi tantangan dan hambatan	0.830	0.788
6	Saya selalu berperilaku positif dalam bekerja	0.777	0.848
7	Saya memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja	0.788	0.825
8	Saya memiliki tekad yang kuat untuk mencapai tujuan yang diyakini	0.820	0.818
9	Saya menghargai rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya	0.716	0.783
10	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku	0.806	0.870
11	Saya melaksanakan keputusan yang telah disepakati bersama	0.806	0.870
12	Saya bersedia berbagi pengetahuan yang saya miliki	0.705	0.941
13	Saya berusaha memecahkan permasalahan kerja melalui alternatif-alternatif yang ada	0.772	0.874
14	Saya memberikan ide-ide untuk kepentingan perusahaan	0.673	0.923
15	Perusahaan memberikan peluang bagi saya untuk mengemukakan ide baru	0.718	0.896
16	Dalam melaksanakan pekerjaan, terkadang saya menggunakan cara saya sendiri yang dapat	0.834	0.772

	menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat		
17	Saya bersikap proaktif dalam memberikan solusi terbaik kepada pelanggan	0.832	0.845
18	Saya selalu memberikan pelayanan yang ramah kepada pelanggan	0.765	0.907
19	Saya memberikan kemudahan proses transaksi kepada pelanggan	0.879	0.758
20	Saya memberikan respon yang tepat kepada pelanggan	0.812	0.879

Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Tabel 4.3 Uji Validitas Indikator Variabel Keinginan untuk Mengundurkan Diri

No	Indikator	Anti-Image Correlation Matrix	Component Matrix
1	Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan	0.872	0.751
2	Jika saya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik maka saya akan mengundurkan diri dari perusahaan	0.776	0.888
3	Saya bersikap terbuka terhadap setiap peluang kerja yang ada	0.683	0.928
4	Saya akan mencari perusahaan lain di masa yang akan datang	0.745	0.881

Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

4.5 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi internal dari indikator. Tingkat reliabilitas yang tinggi menunjukkan tingginya kepercayaan bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya. Ukuran reliabilitas dari masing-masing dimensi penelitian dapat dilihat dari tabel di bawah ini. Reliabilitas diukur menggunakan penghitungan *Cronbach's Alpha*.

Universitas Indonesia

Perhitungan *Cronbach's Alpha* minimal sebagai syarat suatu dimensi dinyatakan *reliable* adalah lebih dari 0.600. Dari tabel hasil perhitungan di bawah ini, semua dimensi dalam penelitian dinyatakan *reliable* untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Tabel 4.4 Perhitungan Reliabilitas

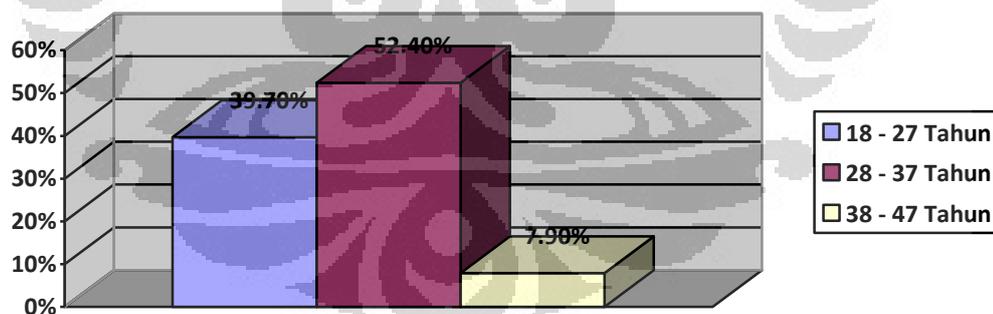
No	Dimensi	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Integritas	0.914
2	Gigih	0.832
3	<i>Team Work</i>	0.889
4	Kreatif	0.890
5	Prima	0.846
6	Keinginan Mengundurkan Diri	0.829

Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

4.6 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

4.6.1 Usia

Gambar 4.1 Frekuensi Usia Responden



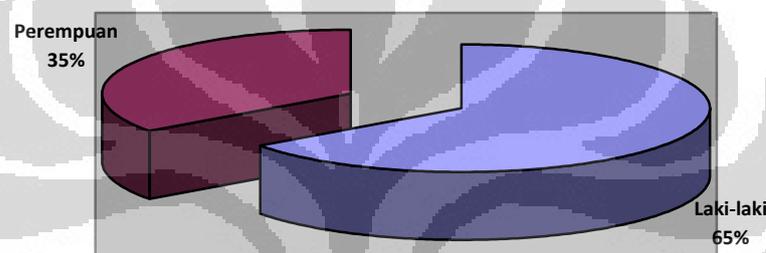
Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Pada gambar 4.1 dapat dilihat bahwa proporsi usia responden terbesar berada pada rentang usia 28 – 37 tahun sebesar 52,4%. Kemudian diikuti oleh rentang usia 18 – 27 tahun sebesar 39,7% dan yang paling kecil adalah pada rentang usia 38 – 47 tahun sebesar 7,9% dari total responden.

Menurut hasil wawancara penulis dengan pihak HRD PT. X, banyaknya pegawai dengan rentang usia 28 – 37 tahun dikarenakan perusahaan sedang mengembangkan satu unit usaha baru yang membutuhkan pegawai yang berpengalaman untuk ‘mengajarkan’ pegawai-pegawai muda yang dimiliki oleh perusahaan (berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD PT. X pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

4.6.2 Jenis Kelamin

Gambar 4.2 Frekuensi Jenis Kelamin Responden



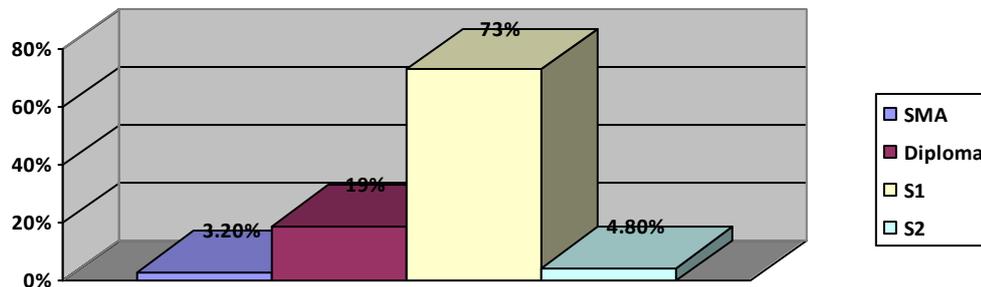
Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Jenis kelamin responden seperti pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin Laki-laki lebih dominan dibandingkan pegawai berjenis kelamin perempuan dengan 65% berbanding 35%.

Menurut hasil wawancara dengan pihak HRD PT. X, ini dinilai wajar dikarenakan perusahaan merupakan perusahaan pembiayaan yang berkonsentrasi di bidang pembiayaan kendaraan bermotor serta pertambangan dan alat-alat pabrik dimana dibutuhkan pengetahuan yang cukup memadai mengenai barang-barang tersebut. Dalam hal ini biasanya laki-laki memang lebih dominan dibandingkan dengan perempuan (berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD PT. X pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

4.6.3 Pendidikan

Gambar 4.3 Frekuensi Pendidikan Responden



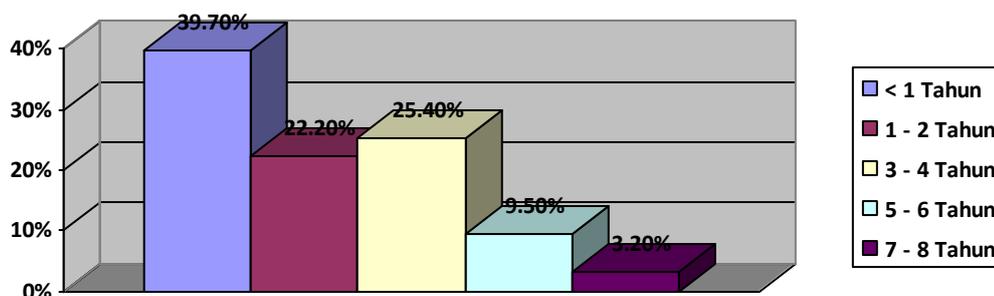
Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai divisi *marketing* PT. X berpendidikan terendah S1 yaitu sebesar 73%, diikuti oleh berpendidikan Diploma sebesar 19%. Pegawai dengan tingkat pendidikan S2 sebesar 4,8% serta pegawai dengan pendidikan SMA sebesar 3,2% dari total responden penelitian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD PT. X, untuk divisi *marketing* sebenarnya memang berpendidikan minimal S1, namun terdapat beberapa karyawan yang dapat bergabung ke dalam perusahaan dengan pendidikan yang lebih rendah. Karyawan tersebut dapat masuk ke dalam perusahaan jika mendapatkan rekomendasi dari karyawan PT. X atau telah berpengalaman bekerja dalam bidang *marketing* perusahaan pembiayaan lain (berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD PT. X pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

4.6.4 Masa Kerja

Gambar 4.4 Frekuensi Masa Kerja Responden



Universitas Indonesia

Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari gambar 4.4 dapat dijelaskan bahwa kebanyakan responden pada penelitian ini memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, yaitu sebesar 39,7% dari total responden. Kemudian berturut-turut adalah pegawai dengan masa kerja 3 – 4 tahun dengan 25,4%, masa kerja 1 – 2 tahun dengan 22,2%, masa kerja 5 – 6 tahun sebesar 9,5%, serta yang terkecil adalah pegawai dengan masa kerja 7 -8 tahun sebesar 3,2% dari total responden yang diteliti.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD perusahaan, masa kerja yang cenderung kurang dari 1 (satu) tahun dikarenakan banyak pegawai baru yang direkrut dikarenakan perusahaan sedang membentuk satu unit usaha baru dalam perusahaan (hasil wawancara dengan pihak HRD PT. X pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

4.7 Analisis Deskriptif Indikator Penelitian

Analisis deskriptif penelitian digunakan untuk melihat kategori penelitian yang menonjol dari masing-masing indikator penelitian. Indikator-indikator ini digunakan untuk meneliti kedua variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi dan keinginan untuk mengundurkan diri. Data yang digunakan untuk melakukan analisis ini adalah data primer hasil kuesioner yang diolah dengan menggunakan piranti lunak SPSS 20.

4.7.1 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Analisis deskriptif masing-masing indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat ketersetujuan masing-masing responden terhadap indikator yang diberikan. Semakin tinggi tingkat ketersetujuan responden menunjukkan bahwa semakin kuat tingkat kepatuhan responden terhadap indikator budaya organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Indikator-indikator tersebut adalah:

- Indikator 1

Tabel 4.5

Universitas Indonesia

“Saya berani mengakui kesalahan yang saya perbuat”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	0	0
TS	0	0
R	2	3.2%
S	40	63.5%
SS	21	33.3%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Data dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan 1, yaitu sebesar 96.8%, sedangkan yang masih ragu-ragu hanya sebesar 3.2% atau 2 orang responden penelitian.

Salah satu responden yang menyatakan ketersetujuan terhadap pernyataan ini menyatakan bahwa mengakui kesalahan merupakan salah satu bentuk tanggung jawab pribadi terhadap perusahaan (berdasarkan hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 2

Tabel 4.6

“Saya berani memikul resiko dari tindakan yang saya lakukan”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	0	0%
TS	2	3.2%
R	3	4.8%
S	40	63.5%
SS	18	28.6%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Berdasarkan dari data-data diatas terlihat bahwa mayoritas responden menyatakan ketersetuannya terhadap pernyataan no. 2. Hal ini dapat terlihat dari prosentasi responden yang menyatakan ketersetuannya sebesar 92.1% atau

Universitas Indonesia

berjumlah 58 responden. Sedangkan responden yang menyatakan ketidaksetujuan atas pernyataan no. 2 berjumlah 2 orang responden atau 3.2%, dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 4.8% atau 3 orang responden.

Responden yang setuju menyatakan bahwa memang setiap tindakan memiliki resiko, begitu pula dengan pekerjaan, sehingga saat berani bertindak, tentu harus berani bertanggung jawab (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 3

Tabel 4.7

“Saya tidak menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	1	1.6%
TS	0	0%
R	6	9.5%
S	37	58.7%
SS	19	30.2%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Data hasil olahan peneliti pada pernyataan 3 menyatakan bahwa sebesar 88.9% dari total responden menyatakan bahwa mereka menyatakan ketersetujuan dengan pernyataan no. 3. Responden yang menyatakan ragu-ragu sebesar 9.5% atau 6 orang responden, serta yang menyatakan ketidaksetujuannya berjumlah 1 orang responden atau setara dengan 1.6% dari total responden.

Menanggapi pernyataan ini, HRD perusahaan menyampaikan bahwa memang sebelum diterima dalam perusahaan, setiap karyawan diminta untuk menandatangani surat yang menyatakan bahwa karyawan tersebut tidak akan mempergunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi. Namun pada kenyataannya, masih terdapat beberapa karyawan yang menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi. Jika masih dalam tahap wajar, perusahaan

masih memberikan kelonggaran terhadap hal tersebut (hasil wawancara dengan pihak HRD perusahaan pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

Sedangkan responden perusahaan yang menyatakan ketersetujuannya terhadap pernyataan ini berpendapat senada dengan pihak HRD perusahaan bahwa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan memang seharusnya hanya digunakan untuk kepentingan perusahaan, namun jika terdapat beberapa karyawan yang menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi dapat dimaklumi asalkan masih dalam tahap wajar (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 4

Tabel 4.8
“Saya mengutamakan kepentingan pencapaian tujuan bersama dalam bekerja”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	0	0%
TS	0	0%
R	2	3.2%
S	35	55.6%
SS	26	41.3%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari tabel 4.8 dapat diperoleh informasi bahwa sebesar 61 orang responden menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan no. 4. Sedangkan pihak yang masih ragu-ragu sebanyak 2 orang responden atau sebesar 3.2% dari total responden.

Salah seorang responden penelitian merasa setuju karena dalam divisi *marketing* mereka terbagi menjadi beberapa tim yang harus bekerja sama untuk mencapai target mereka. Jika tim tersebut dinilai kurang baik, maka masing-masing anggota tim juga dinilai kurang baik, karena itulah responden merasa harus lebih mementingkan kepentingan bersama (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

Universitas Indonesia

- Indikator 5

Tabel 4.9

“Saya pantang menyerah dalam menghadapi tantangan dan hambatan”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	0	0%
TS	0	0%
R	1	1.6%
S	36	57.1%
SS	26	41.3%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Pada pernyataan no. 5 ini, mayoritas responden menyatakan ketersetujuan mereka. Total responden yang menyatakan ketersetujuan mereka berjumlah 62 orang responden atau setara dengan 98.4%. Sedangkan sisanya, yaitu 1 orang responden atau 1.6% menyatakan ragu-ragu atas pernyataan tersebut.

Menyikapi pernyataan ini, responden mengatakan bahwa tantangan merupakan hal yang biasa dalam pekerjaan. Bahkan responden tersebut juga menambahkan bahwa salah satu tujuan responden bekerja di PT. X adalah karena merasa tertantang (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 6

Tabel 4.10

“Saya selalu berperilaku positif dalam bekerja”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	0	0%
TS	0	0%
R	0	0%
S	38	60.3%
SS	25	39.7%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Keseluruhan responden dalam yang menjadi subjek dalam penelitian ini menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan no. 6. Tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu ataupun ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan no. 6.

Responden yang dimintai keterangan mengenai pernyataan ini mengatakan bahwa perilaku positif merupakan hal yang wajib dilakukan di perusahaan. Karena tujuan setiap karyawan sama, yaitu untuk mencari nafkah, karena itulah perilaku positif harus selalu dijaga untuk menjaga suasana kondusif perusahaan (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 7

Tabel 4.11

“Saya memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	1	1.6%
TS	0	0%
R	3	4.8%
S	46	73%
SS	13	20.6%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari tabel 4.11 dapat terlihat bahwa sebesar 93.6% dari responden menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan no. 7. 1 orang responden menyatakan ketidaksetujuannya terhadap pernyataan ini, sedangkan 4.8% dari total responden atau 3 orang responden menyatakan bahwa mereka masih merasa ragu-ragu dengan pernyataan tersebut.

Salah satu responden yang menyatakan setuju menyatakan bahwa responden merasa wajar untuk memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Hal ini dilakukan semata-mata lebih sebagai bentuk hubungan sosial antar karyawan, bukan hanya terkait dengan pekerjaan (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

Universitas Indonesia

- Indikator 8

Tabel 4.12

“Saya memiliki tekad yang kuat untuk mencapai tujuan yang diyakini”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	0	0%
TS	0	0%
R	1	1.6%
S	39	61.9%
SS	23	36.5%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Pada pernyataan no. 8, sebanyak 98.4% responden atau setara dengan 62 orang responden menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan no. 8. Selanjutnya seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.12 bahwa 1 orang responden atau sebesar 1.6% dari total responden menyatakan ragu-ragu atas pernyataan tersebut.

Responden berpendapat bahwa setiap karyawan yang ingin menjadi *marketing* perusahaan memang harus mempunyai tekad yang kuat untuk mencapai tujuan. Jika karyawan tersebut tidak tahan banting, tentu saja tujuan yang telah ditentukan akan sangat sulit untuk diraih. Padahal, mencapai target adalah tujuan utama dari tiap *marketing* perusahaan (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 9

Tabel 4.13

“Saya menghargai rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	0	0%
TS	0	0%
R	3	4.8%
S	43	68.3%
SS	17	27%
Total	63	100%

Universitas Indonesia

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari tabel 4.13 diatas dapat diperoleh informasi bahwa 60 orang responden atau sebesar 95.3% dari total responden menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan no. 9.

Responden yang menyatakan ketersetujuannya dengan pernyataan tersebut mengemukakan alasan bahwa menghargai rekan wajib dilakukan dalam bekerja, terlebih bekerja dalam tim. Saat ditanyakan mengenai bagaimana jika ada yang menjawab ragu-ragu, responden berpendapat bahwa mungkin saja responden tersebut akan menghargai hanya jika rekan kerja telah bekerja sungguh-sungguh, jika tidak, maka responden tersebut akan kurang menghargai rekan kerjanya (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 10

Tabel 4.14

“Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	0	0%
TS	0	0%
R	5	7.9%
S	39	61.9%
SS	19	30.2%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari pernyataan no. 10 dapat dilihat bahwa sebanyak 58 responden atau 92.1% menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan ini. Sebanyak 5 orang responden sisanya menyatakan ragu-ragu atas pernyataan tersebut.

Dalam menganggapi pernyataan ini, responden menyatakan bahwa responden hanya berusaha mengikuti aturan yang ada di perusahaan yang harus dihormati. Responden juga menyatakan bahwa akan sangat berisiko bagi karyawan jika tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur, karena dapat

mengancam kelangsungan pekerjaannya (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 11

Tabel 4.15

“Saya melaksanakan keputusan yang telah disepakati bersama”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	0	0%
TS	0	0%
R	0	0%
S	39	61.9%
SS	24	38.1%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Data dari tabel 4.15 menyatakan bahwa seluruh responden menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan no. 11. Tidak ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan mereka ataupun ragu-ragu terhadap pernyataan tersebut.

Terkait dengan pernyataan ini, responden menyatakan bahwa berhubung responden bekerja dalam tim, maka setiap keputusan bersama harus dihormati dengan baik, karena juga berkaitan dengan anggota tim yang lain (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 12

Tabel 4.16

“Saya bersedia berbagi pengetahuan yang saya miliki”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	0	0%
TS	0	0%
R	1	1.6%
S	40	63.5%
SS	22	34.9%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Seperti dapat dilihat pada tabel 4.16, sebagian besar responden, yaitu 62 orang atau 98.4% dari total responden menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan no. 12. Hanya 1 orang responden yang menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan mereka.

Responden berpendapat bahwa dapat berbagi pengetahuan merupakan hal yang wajar dalam setiap perusahaan, disamping sebagai bentuk regenerasi karyawan dalam perusahaan, hal ini dianggap responden juga dapat menjadi suatu kebaikan tersendiri bagi karyawan (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 13

Tabel 4.17

“Saya berusaha memecahkan permasalahan kerja melalui alternatif-alternatif yang ada”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	0	0%
TS	0	0%
R	2	3.2%
S	44	69.8%
SS	17	27%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari tabel 4.17 diatas dapat diperoleh informasi bahwa sebesar 96.8% responden atau 61 orang menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan 13. Hanya terdapat 2 orang responden atau sebesar 3.2% yang menyatakan ragu-ragu. Serta tidak ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan tersebut.

Responden penelitian yang dimintai pendapat mengenai pernyataan ini menyatakan bahwa memang seharusnya *marketing* tidak bersikap terlalu kaku untuk memecahkan suatu masalah hanya dengan satu cara, namun juga disiapkan alternatif lain untuk memecahkan masalah tersebut. Namun responden juga menyatakan bahwa hal tersebut hanya akan dilakukan jika telah mendapat

Universitas Indonesia

persetujuan dari atasan yang bersangkutan (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 14

Tabel 4.18

“Saya memberikan ide-ide untuk kepentingan perusahaan”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	0	0%
TS	0	0%
R	6	9.5%
S	46	73%
SS	11	17.5%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari tabel 4.18 diatas dapat diperoleh informasi bahwa sebesar 90.5% responden atau 57 orang menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan 14. Hanya terdapat 6 orang responden atau sebesar 9.5% yang menyatakan ragu-ragu. Serta tidak ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan tersebut.

Responden yang menyatakan ketersetuannya terhadap pernyataan ini berpendapat bahwa responden memang beberapa kali memberikan ide-ide baru, namun ide-ide ini lebih kepada untuk kepentingan memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh tim, bukan untuk kepentingan perusahaan secara keseluruhan (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 15

Tabel 4.19

“Perusahaan memberikan peluang bagi saya untuk mengemukakan ide baru”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	0	0%
TS	0	0%

Universitas Indonesia

R	10	15.9%
S	45	71.4%
SS	8	12.7%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari tabel 4.19 diatas dapat diperoleh informasi bahwa sebesar 84.1% responden atau 53 orang menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan 15. Terdapat 10 orang responden atau sebesar 15.9% yang menyatakan ragu-ragu. Serta tidak ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan tersebut.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut menyatakan bahwa peluang untuk memberikan ide baru berkaitan erat dengan siapa pemimpin dari masing-masing responden. Karena ada juga pemimpin yang sangat kaku dalam menerapkan peraturan sehingga seringkali mengabaikan ide-ide yang diberikan oleh karyawan (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 16

Tabel 4.20

“Dalam melaksanakan pekerjaan, terkadang saya menggunakan cara saya sendiri yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	0	0%
TS	0	0%
R	17	27%
S	37	58.7%
SS	9	14.3%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari tabel 4.20 diatas dapat diperoleh informasi bahwa sebesar 73% responden atau 46 orang menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan 16. Terdapat 17 orang responden atau sebesar 27% yang menyatakan ragu-ragu. Serta tidak ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan tersebut.

Responden menyatakan memang terdapat beberapa pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan menggunakan cara sendiri. Namun ada juga beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan dengan menggunakan cara yang telah diatur oleh perusahaan (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 17

Tabel 4.21

“Saya bersikap proaktif dalam memberikan solusi terbaik kepada pelanggan”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	0	0%
TS	1	1.6%
R	2	3.2%
S	33	52.4%
SS	27	42.9%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari tabel 4.21 diatas dapat diperoleh informasi bahwa sebesar 95.3% responden atau 60 orang menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan 17. Hanya terdapat 2 orang responden atau sebesar 3.2% yang menyatakan ragu-ragu. Serta terdapat 1 orang responden atau 1.6% yang menyatakan ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan tersebut.

Menurut responden, memberikan solusi terbaik juga menjadi salah satu deskripsi pekerjaan dari seorang *marketing* perusahaan yang membedakan mereka dengan *sales*. Karena itu responden juga seringkali dituntut oleh perusahaan untuk memberikan solusi kepada pelanggan terbaik yang cocok dengan keinginan pelanggan (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 18

Tabel 4.22

“Saya selalu memberikan pelayanan yang ramah kepada pelanggan”

Universitas Indonesia

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	0	0%
TS	0	0%
R	4	6.3%
S	38	60.3%
SS	21	33.3%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari tabel 4.22 diatas dapat diperoleh informasi bahwa sebesar 93.6% responden atau 59 orang menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan 18. Hanya terdapat 4 orang responden atau sebesar 6.3% yang menyatakan ragu-ragu. Serta tidak ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan tersebut.

Menurut responden penelitian, pelayanan yang ramah merupakan salah satu hal mendasar yang harus dilakukan oleh *marketing*, karena bagi responden, konsep ‘pelanggan adalah raja’ harus benar-benar diaplikasikan (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 19

Tabel 4.23

“Saya memberikan kemudahan proses transaksi kepada pelanggan”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	0	0%
TS	1	1.6%
R	3	4.8%
S	38	60.3%
SS	21	33.3%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari tabel 4.23 diatas dapat diperoleh informasi bahwa sebesar 93.6% responden atau 59 orang menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan 19. Hanya terdapat 3 orang responden atau sebesar 4.8% yang menyatakan ragu-

ragu. Serta terdapat 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan tersebut.

Menurut responden, kemudahan proses transaksi biasanya memang selalu dituntut oleh pelanggan, jadi mau tidak mau responden akan berusaha untuk membantu pelanggan dalam melaksanakan proses transaksi. (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 20

Tabel 4.24
“Saya memberikan respon yang tepat kepada pelanggan”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	0	0%
TS	0	0%
R	3	4.8%
S	42	66.7%
SS	18	28.6%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari tabel 4.24 diatas dapat diperoleh informasi bahwa sebesar 95.3% responden atau 60 orang menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan 20. Hanya terdapat 3 orang responden atau sebesar 4.8% yang menyatakan ragu-ragu. Serta tidak ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan tersebut.

Responden menyatakan respon yang diberikan memang harus tepat kepada pelanggan, hal ini dikarenakan responden diajarkan untuk peka terhadap hal-hal yang diinginkan oleh pelanggan (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

4.7.2 Analisis Deskriptif Variabel Keinginan untuk Mengundurkan Diri

Terdapat 4 indikator yang digunakan untuk mengukur keinginan mengundurkan diri dari responden penelitian. Semakin tinggi tingkat ketersetujuan responden dengan indikator yang diujikan, maka semakin tinggi

pula tingkat keinginan untuk mengundurkan diri dari karyawan tersebut. indikator-indikator yang diujikan adalah:

- Indikator 1

Tabel 4.25

“Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	1	1.6%
TS	17	27%
R	32	50.8%
S	13	20.6%
SS	0	0%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari tabel 4.25 diatas dapat diperoleh informasi bahwa sebesar 20.6% responden atau 13 orang menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan 21. Terdapat 32 orang responden atau sebesar 50.8% yang menyatakan ragu-ragu. Serta sebanyak 18 responden atau 28.6% dari total responden menyatakan ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan tersebut.

Responden menyatakan memang sering memikirkan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, terlebih jika tingkat stres sedang meningkat. Namun menurut responden, jika kondisi perusahaan sedang kondusif, keinginan mengundurkan diri dapat berkurang (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 2

Tabel 4.26

“Jika saya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik maka saya akan mengundurkan diri dari perusahaan”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	1	1.6%
TS	0	0%
R	5	7.9%

S	32	50.8%
SS	25	39.7%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari tabel 4.26 diatas dapat diperoleh informasi bahwa sebesar 90.5% responden atau 57 orang menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan 22. Terdapat 5 orang responden atau sebesar 7.9% yang menyatakan ragu-ragu. Serta hanya terdapat 1 responden yang menyatakan ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan tersebut.

Responden berpendapat bahwa hal yang sangat wajar apabila terdapat tawaran yang lebih baik, maka karyawan tersebut akan mengundurkan diri dari perusahaan. Responden merasa keadaan seperti pernyataan ini adalah hal yang sering terjadi di kebanyakan perusahaan (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 3

Tabel 4.27

“Saya bersikap terbuka terhadap setiap peluang kerja yang ada”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	0	0%
TS	0	0%
R	7	11.1%
S	46	73%
SS	10	15.9%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari tabel 4.27 diatas dapat diperoleh informasi bahwa sebesar 88.9% responden atau sebanyak 46 orang menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan 23. Sisanya terdapat 7 orang responden atau sebesar 11.1% yang menyatakan ragu-ragu. Serta tidak ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan tersebut.

Responden merasa terbuka terhadap setiap peluang kerja yang ada dikarenakan terdapat kemungkinan ada pekerjaan yang menawarkan berbagai hal

Universitas Indonesia

yang lebih baik dari pekerjaan sekarang (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

- Indikator 4

Tabel 4.28

“Saya akan mencari perusahaan lain di masa yang akan datang”

Jawaban	Frekuensi	Prosentase
STS	1	1.6%
TS	6	9.5%
R	30	47.6%
S	25	39.7%
SS	1	1.6%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari tabel 4.28 diatas dapat diperoleh informasi bahwa sebesar 41.3% responden atau 26 orang menyatakan ketersetujuan mereka terhadap pernyataan 24. Serta terdapat 30 orang responden atau sebesar 47.6% yang menyatakan ragu-ragu. Sisanya yaitu sebanyak 7 orang responden atau sebesar 11.1% menyatakan ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan tersebut.

Responden berpendapat masih terbuka untuk mencari perusahaan yang lain, namun kepastian untuk pindah perusahaan masih ditentukan oleh kondisi tawaran yang datang serta kondisi PT. X sendiri (hasil wawancara dengan pihak responden penelitian pada hari Senin, tanggal 11 Juni 2012).

4.8 Kategori Variabel Penelitian

Skor kategori variabel penelitian dilakukan untuk mengetahui kategori dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Sebelum menentukan kategori dari masing-masing variabel, maka terlebih dahulu harus ditentukan rentang skor untuk dijadikan acuan penentuan kategori variabel yang bersangkutan. Rentang skor diklasifikasikan ke dalam 5 (lima) kategori. Rumus untuk menentukan rentang skor adalah sebagai berikut (Neuman, 2003):

Skor Tertinggi – Skor Terendah

Jumlah Kategori

4.8.1 Kategori Budaya Organisasi

Pada budaya organisasi, skor tertinggi yang dimungkinkan muncul adalah 100 yang didapat dari nilai maksimal masing-masing indikator yaitu 5 (lima) serta terdapat 20 indikator untuk mengukur variabel budaya organisasi. Sedangkan skor terendah yang mungkin muncul adalah 20 yang didapat dari nilai minimal masing-masing indikator yaitu 1 (satu) serta juga terdapat 20 indikator. Dengan demikian, rentang skor budaya organisasi adalah sebagai berikut:

$$\frac{100 - 20}{5} = 16$$

Tabel 4.29 Kategori Budaya Organisasi

Rentang Skor	Frekuensi	Prosentase	Kategori
$20 \leq \text{Skor} \leq 36$	0	0%	Sangat Lemah
$36 < \text{Skor} \leq 52$	0	0%	Lemah
$52 < \text{Skor} \leq 68$	0	0%	Sedang
$68 < \text{Skor} \leq 84$	35	55.6%	Kuat
$84 < \text{Skor} \leq 100$	28	44.4%	Sangat Kuat

Sumber: Data Olahan Penulis Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden termasuk dalam kategori tinggi dalam budaya organisasi. 55.6% dari keseluruhan responden atau 35 orang responden termasuk dalam kategori Kuat, sedangkan 44.4% sisanya atau 28 orang responden termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Tabel ini menunjukkan bahwa keseluruhan responden secara umum telah menerapkan budaya organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan dengan baik dan secara keseluruhan tidak ada resistensi yang berarti dari karyawan perusahaan terhadap budaya organisasi. Nilai rata-rata (mean) skor total dari keseluruhan responden dari variabel budaya organisasi adalah 84.7143. Jika dimasukkan ke dalam tabel diatas, maka budaya organisasi masuk dalam kategori sangat kuat. Dengan kata

Universitas Indonesia

lain, rata-rata karyawan PT. X sangat mematuhi serta menerapkan dengan baik budaya organisasi PT. X.

4.8.2 Kategori Keinginan untuk Mengundurkan Diri

Pada variabel keinginan untuk mengundurkan diri, skor tertinggi yang dimungkinkan untuk muncul adalah 20 yang didapat dari skor maksimum masing-masing indikator yaitu 5(lima) serta terdapat 4 indikator pada variabel ini. Sedangkan skor terendah yang mungkin muncul adalah 4 yang didapat dari skor minimal yang mungkin muncul adalah 1 (satu) serta juga terdapat 4 indikator pada variabel ini. Dengan demikian, rentang skor keinginan untuk mengundurkan diri adalah:

$$\frac{20 - 4}{5} = 3.2$$

Tabel 4.30 Kategori Keinginan untuk Mengundurkan Diri

Rentang Skor	Frekuensi	Prosentase	Kategori
$4 \leq \text{Skor} \leq 7.2$	0	0%	Sangat Rendah
$7.2 < \text{Skor} \leq 10.4$	2	3.2%	Rendah
$10.4 < \text{Skor} \leq 13.6$	12	19%	Sedang
$13.6 < \text{Skor} \leq 16.8$	44	69.8%	Tinggi
$16.8 < \text{skor} \leq 20$	5	7.9%	Sangat Tinggi

Sumber: Data Olahan Penulis Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari tabel di atas diperoleh informasi bahwa pada variabel keinginan untuk mengundurkan diri, sebanyak 69.8% responden atau 44 orang masuk dalam kategori Tinggi atau responden tersebut memiliki keinginan yang tinggi untuk mengundurkan diri. Sebanyak 19% atau 12 orang responden tergolong berkategori Sedang atau dengan kata lain responden tersebut memiliki keinginan untuk mengundurkan diri namun masih perlu banyak berpikir sebelum mengambil keputusan. Selanjutnya terdapat 7.9% atau 5 orang responden yang masuk dalam kategori Sangat Tinggi yang dapat diartikan responden tersebut sangat ingin mengundurkan diri dari perusahaan. Untuk kategori rendah terdapat 3.2% responden atau 2 orang yang dapat diartikan bahwa responden tersebut belum

memikirkan kemungkinan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Jika kondisi perusahaan masih seperti saat ini, kemungkinan responden tersebut untuk mengundurkan diri dari perusahaan tergolong rendah. Nilai rata-rata (mean) skor total dari variabel keinginan untuk mengundurkan diri adalah 14.5397. Jika dimasukkan ke dalam tabel diatas, maka keinginan untuk mengundurkan diri responden tergolong dalam kategori Tinggi. Dengan kata lain, rata-rata responden penelitian memiliki keinginan yang tinggi untuk mengundurkan diri dari PT. X.

4.9 Kategori *Mean* Indikator Penelitian

Kategori per indikator ini dilakukan dengan cara mencari *mean* masing-masing indikator per variabel penelitian. Dari tabel ini nantinya dapat terlihat indikator mana yang memiliki nilai *mean* terkecil serta komposisi nilai *mean* dari keseluruhan indikator penelitian. Berikut adalah tabel *mean* per indikator:

Tabel 4.31 Nilai *Mean* Indikator Penelitian

Indikator	Mean
Saya berani mengakui kesalahan yang saya perbuat	4.30
Saya berani memikul resiko dari tindakan yang saya lakukan	4.17
Saya tidak menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi	4.16
Saya mengutamakan kepentingan pencapaian tujuan bersama dalam bekerja	4.38
Saya pantang menyerah dalam menghadapi tantangan	4.40
Saya selalu berperilaku positif dalam bekerja	4.40
Saya memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja	4.11
Saya memiliki tekad yang kuat untuk mencapai tujuan yang diyakini	4.35
Saya menghargai rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya	4.22

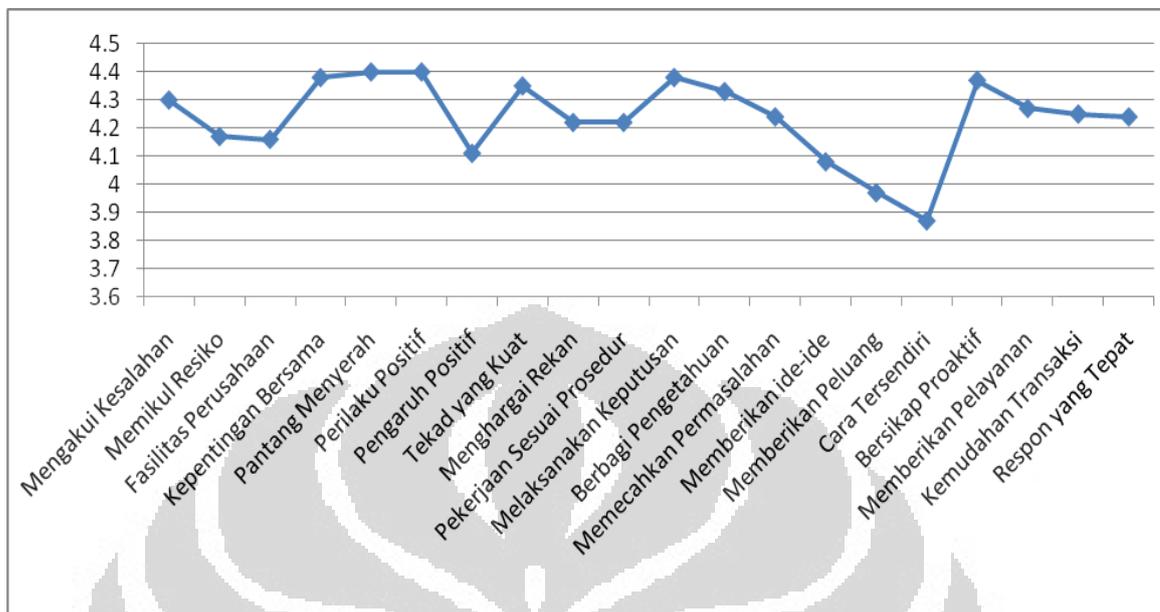
Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku	4.22
Saya melaksanakan keputusan yang telah disepakati bersama	4.38
Saya bersedia berbagi pengetahuan yang saya miliki	4.33
Saya berusaha memecahkan permasalahan kerja melalui alternatif-alternatif yang ada	4.24
Saya memberikan ide-ide untuk kepentingan perusahaan	4.08
Perusahaan memberikan peluang bagi saya untuk mengemukakan ide baru	3.97
Dalam melaksanakan pekerjaan, terkadang saya menggunakan cara saya sendiri yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat	3.87
Saya bersikap proaktif dalam memberikan solusi terbaik kepada pelanggan	4.37
Saya selalu memberikan pelayanan yang ramah kepada pelanggan	4.27
Saya memberikan kemudahan proses transaksi kepada pelanggan	4.25
Saya memberikan respon yang tepat kepada pelanggan	4.24
Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan	2.90
Jika saya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik maka saya akan mengundurkan diri dari perusahaan	4.29
Saya bersikap terbuka terhadap setiap peluang kerja yang ada	4.05
Saya akan mencari perusahaan lain di masa yang akan datang	3.30

Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari tabel diatas dapat dibentuk grafik per variabel agar lebih mudah melihat perbandingan antar indikator penelitian

4.9.1 Variabel Budaya Organisasi

Gambar 4.5 Mean Indikator Budaya Organisasi

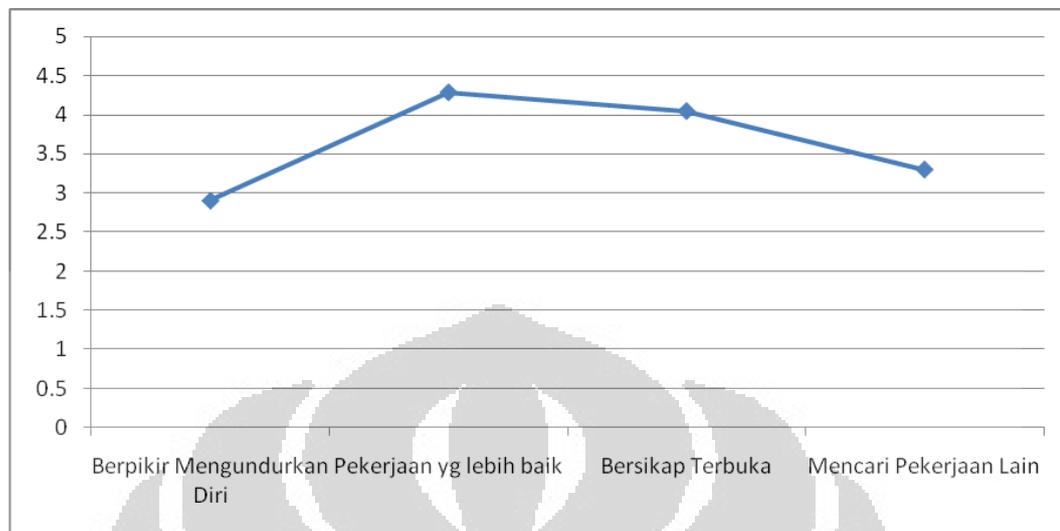


Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa indikator “Dalam melaksanakan pekerjaan, terkadang saya menggunakan cara saya sendiri yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat” memiliki nilai *mean* yang terendah di antara indikator-indikator lain dalam variabel budaya organisasi. Dari gambar ini disimpulkan bahwa tingkat ketersetujuan responden untuk menyelesaikan suatu masalah dengan menggunakan cara tersendiri tergolong rendah dibandingkan dengan indikator-indikator lain. PT. X harus lebih meningkatkan indikator ini serta dimensi kreatif secara keseluruhan untuk mendorong agar budaya organisasi lebih di laksanakan oleh karyawan. Salah satu caranya dapat dilakukan oleh masing-masing pemimpin dengan mendorong karyawan untuk mencari serta menggunakan cara mereka sendiri dalam memecahkan masalah. PT. X juga harus menghargai cara-cara alternatif yang telah diciptakan oleh karyawan dengan cara member penghargaan bagi karyawan yang telah menciptakan cara-cara yang dapat membuat proses kerja menjadi lebih efektif dan efisien.

4.9.2 Variabel Keinginan untuk Mengundurkan Diri

Gambar 4.6 Mean Keinginan untuk Mengundurkan Diri



Sumber: Hasil Olahan Penulis Menggunakan SPSS 20, Juni 2012

Pada variabel keinginan untuk mengundurkan diri, *mean* indikator yang paling rendah adalah indikator “Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan”. Dari gambar ini dapat disimpulkan bahwa responden sebenarnya belum telalu berpikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Namun, keinginan untuk mengundurkan diri responden dapat meningkat karena diakibatkan oleh indikator lain, yaitu jika responden mendapatkan pekerjaan lain, sikap responden yang terbuka setiap peluang yang ada, serta keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain di masa yang akan datang. PT. X dalam menyikapi hal ini diharapkan meningkatkan berbagai faktor yang dapat membuat karyawan tidak berpikir untuk mengundurkan diri. Hal-hal yang perlu diperhatikan diantaranya gaya kepemimpinan, karir, remunerasi, atau yang berkaitan dengan penelitian ini adalah budaya organisasi, khususnya dimensi kreatif.

4.10 Analisis Regresi Budaya Organisasi Terhadap Keinginan untuk Mengundurkan Diri

Analisis regresi dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap keinginan untuk mengundurkan diri

Universitas Indonesia

lalu dihitung seberapa kuat hubungan antara kedua variabel tersebut. Untuk mengukur regresi ini, maka akan dilakukan uji statistika dengan menggunakan metode regresi linier sederhana. Rumus regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Variabel independen yang diuji dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Hipotesis penelitian adalah

Ho : Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan untuk mengundurkan diri pada karyawan tetap divisi *marketing* PT. X

Ha : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan untuk mengundurkan diri pada karyawan tetap divisi *marketing* PT. X

Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS 20 untuk mengolah data penelitian. Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.32 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.291	.279	1.48502

Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Dependent Variable: Keinginan Mengundurkan Diri

Dari tabel diatas dapat dilihat pada nilai R serta R *Square* yang ada pada tabel tersebut. pada nilai R yang menunjukkan angka 0.539 menunjukkan bahwa terdapat korelasi kuat menuju sangat kuat antara budaya organisasi terhadap keinginan untuk mengundurkan diri. Hal tersebut sesuai dengan interpelasi korelasi dalam tabel berikut (De Vaus, 2002):

Tabel 4.33 Tabel Interpretasi Korelasi

Koefisien Korelasi	Interpretasi Korelasi

0,00	Tidak ada korelasi
$0,01 \leq R \leq 0,10$	Korelasi Trivial
$0,10 < R \leq 0,30$	Korelasi lemah menuju sedang
$0,30 < R \leq 0,50$	Korelasi sedang menuju kuat
$0,50 < R \leq 0,69$	Korelasi kuat menuju sangat kuat
$0,70 < R \leq 0,90$	Korelasi sangat kuat
$>0,90$	Korelasi sempurna

Sumber: De Vaus (2002)

Sedangkan pada nilai *R Square* yang terdapat dalam nilai tersebut menunjukkan angka 0.291 atau 29.1%. Nilai ini berarti variabel keinginan untuk mengundurkan diri dapat dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi sebesar 29.1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar budaya organisasi. Nilai *R Square* sendiri berkisar dari 0 – 1 yang berarti semakin rendah nilai *R Square* maka semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Nilai *R Square* yang berkisar 29.1% berarti pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan untuk mengundurkan diri pada karyawan PT. X tergolong rendah jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Jan Sae Park dan Tae Hyun Kim yang memiliki kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 67.2% terhadap keinginan untuk mengundurkan diri. Namun masih sedikit lebih besar dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evert J. Jacobs dan Gert Roodt yang menyatakan 27% dari budaya organisasi mempengaruhi keinginan untuk mengundurkan diri karyawan.

Pengaruh budaya organisasi yang sebesar 29.1% juga dapat diartikan bahwa bukan hanya budaya organisasi yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk mengundurkan diri, namun tetap dimungkinkan adanya variabel lain yang cukup kuat atau bahkan lebih signifikan untuk mendorong karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Menurut Mobley (1986), memang

Universitas Indonesia

keinginan untuk mengundurkan diri dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain budaya organisasi, yaitu aspek lingkungan, aspek individu, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, maupun karir.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak karyawan perusahaan yang menjadi responden dalam penelitian ini, memang terdapat hal lain selain budaya organisasi yang mempengaruhi keputusan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Responden penelitian menyatakan bahwa faktor kompensasi menjadi hal yang sangat penting untuk mendorong atau menahan responden untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh PT. X kepada responden dapat tergolong cukup besar dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis dengan pekerjaan yang sama. Dari hal ini dapat dilihat bahwa kemungkinan terdapat variabel lain yang lebih signifikan dari budaya organisasi dalam mempengaruhi keinginan untuk mengundurkan diri

Analisis regresi berikutnya adalah analisis tabel ANOVA. Tabel analisis ANOVA dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.34 ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	55.128	1	55.128	24.998	.000 ^b
Residual	134.523	61	2.205		
Total	189.651	62			

a. Dependent Variable: Keinginan Mengundurkan Diri

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Dari tabel hasil uji ANOVA diatas didapatkan nilai F hitung sebesar 24.998 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat digunakan untuk mengukur keinginan untuk mengundurkan diri. Dengan kata lain, budaya organisasi berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk mengundurkan diri.

Uji F juga dapat dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi sudah tepat atau tidak untuk digunakan dalam penelitian ini. Cara untuk melakukan uji F adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan nilai $\alpha = 5\%$ atau 0.050. Hasilnya akan dimasukkan pada kriteria berikut:

- ✓ Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan variabel bebas tidak dapat digunakan sebagai penjelas variabel terikat secara signifikan
- ✓ Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan variabel bebas dapat digunakan sebagai penjelas variabel terikat secara signifikan

F_{hitung} telah diketahui pada tabel diatas, yaitu 24.998. Sedangkan F_{tabel} dapat dicari dengan terlebih dahulu menentukan df (*degree of freedom*) penyebut dan pembilangnya. Cara mencarinya adalah:

Df pembilang: jumlah variabel – 1 = (2-1) = 1

Df penyebut: jumlah data penelitian – jumlah variabel = 63 – 2 = 61

Maka, nilai $F_{tabel} = 3.998494$

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak serta variabel bebas dalam penelitian ini (budaya organisasi) dapat digunakan sebagai penjelas dari variabel terikat (keinginan untuk mengundurkan diri).

Tabel 4.35 Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.430	2.585		10.611	.000
1 Budaya Organisasi	-.152	.030	-.539	-5.000	.000

Dependent Variable: Keinginan untuk Mengundurkan Diri

Dari tabel tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Keinginan untuk Mengundurkan Diri= 27.430 – 0.152 Budaya Organisasi

- Koefisien -0.152 poin menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 poin budaya organisasi berarti akan berkurang 0.152 poin keinginan untuk mengundurkan diri
- Kolom signifikansi (sig) digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan untuk mengundurkan diri. Pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

Jika Sig. > 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika Sig. < 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa Sig. dinyatakan sebesar 0.000 atau kurang dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keinginan untuk mengundurkan diri pada karyawan tetap divisi marketing PT. X.

- Uji T juga dapat dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mana yang ditolak serta diterima dari penelitian ini. Uji T akan dilakukan dengan 2 (dua) arah karena penelitian ini mencari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (budaya organisasi dan keinginan untuk mengundurkan diri) dimana terdapat potensi pengaruh positif dan negatif dari kedua variabel tersebut. Uji T dilakukan dengan cara membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} . Pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

✓ Jika $-T_{tabel} < T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

✓ Jika $-T_{hitung} > -T_{tabel}$, atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

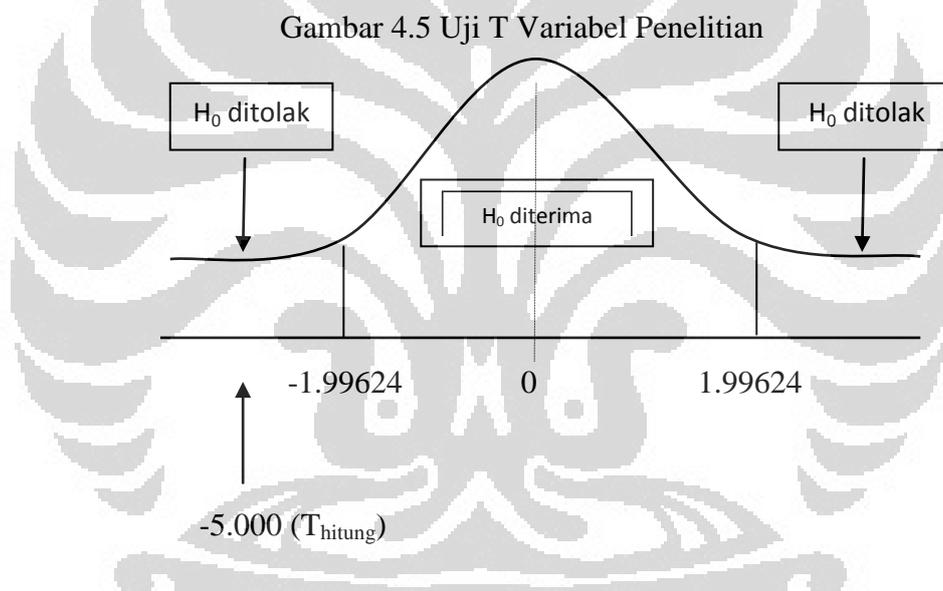
Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa T_{hitung} adalah -5.000. cara menghitung T_{tabel} adalah dengan menghitung df serta α penelitian. A penelitian ini adalah 5% atau 0.050, dibagi 2 karena uji dilakukan 2 (dua) arah, menjadi 0.025. Sedangkan cara mencari df adalah dengan rumus n-k, dimana:

- ✓ n adalah total responden penelitian
- ✓ k adalah total variabel dalam penelitian ini

Jadi $n = 63$, $k = 2$, $df = 61$. Maka diperoleh $T_{\text{tabel}} = 1.99624$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa:

- ✓ $-T_{\text{hitung}} < -T_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulannya, terdapat pengaruh negatif budaya organisasi terhadap keinginan untuk mengundurkan diri dimana semakin tinggi tingkat budaya organisasi, maka semakin rendah tingkat keinginan untuk mengundurkan diri karyawan, dan begitu pula sebaliknya. Uji T dapat digambarkan pada gambar dibawah ini:

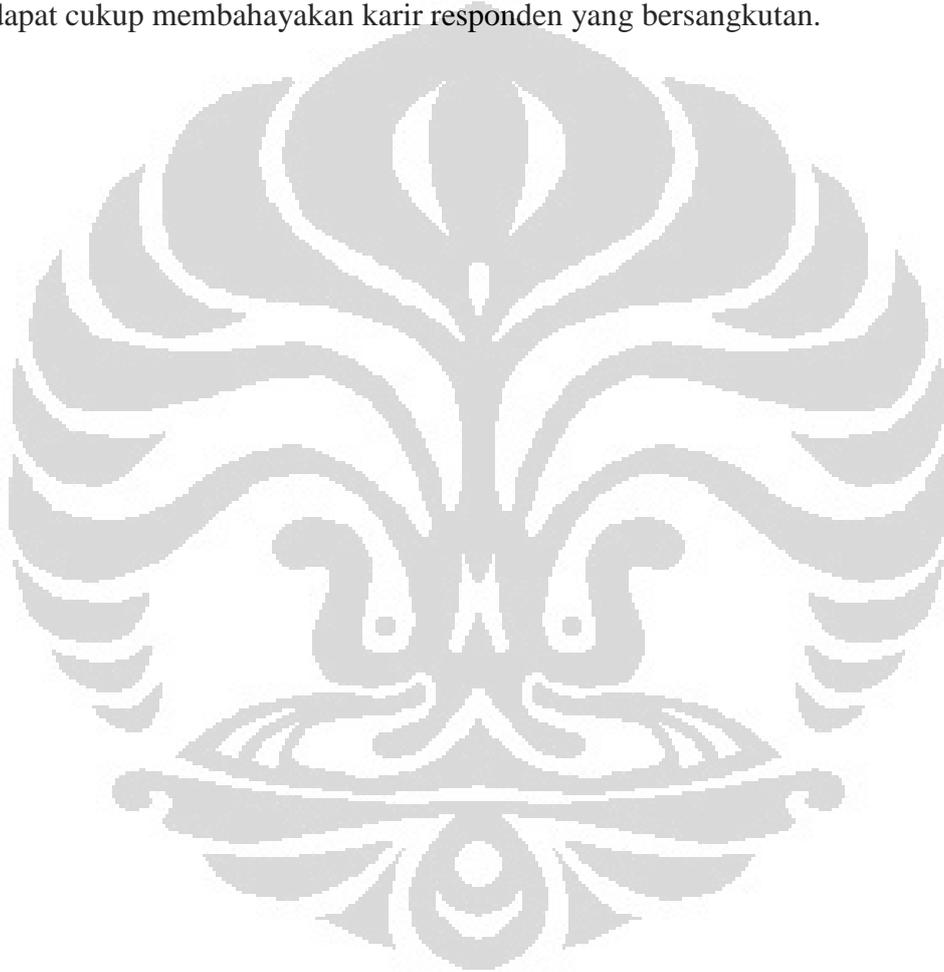


4.11 Keterbatasan Penelitian

Sama seperti penelitian lain pada umumnya, penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan yang membuat penelitian ini jauh dari kata sempurna. Keterbatasan penelitian ini diantaranya adalah perusahaan yang dijadikan subjek penelitian cukup sulit untuk terbuka mengenai permasalahan keinginan untuk mengundurkan diri. Perusahaan menganggap bahwa masalah pengunduran diri karyawan merupakan suatu hal yang sensitif sehingga sulit dibuka untuk umum. Akibatnya adalah peneliti mengalami resistensi dalam pengambilan data-data

tertulis yang berkaitan dengan penelitian ini. Karena itu peneliti lebih menekankan metode wawancara mendalam untuk memperoleh data-data yang diperlukan.

Keterbatasan yang lain adalah masih kurang acuhnya responden terhadap penelitian yang dilakukan. Hal ini dibuktikan dengan kuesioner yang tidak dapat dikembalikan seluruhnya dikarenakan ada beberapa responden yang menolak untuk mengisi kuesioner. Selain itu juga ditemukan beberapa responden yang mengisi kuesioner dengan tidak jujur terutama pada variabel kedua dikarenakan dapat cukup membahayakan karir responden yang bersangkutan.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh antara budaya organisasi terhadap keinginan untuk mengundurkan diri pada karyawan tetap divisi *marketing* PT. X. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

“Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap keinginan untuk mengundurkan diri pada karyawan tetap divisi *marketing* PT. X”

Pengaruh antara budaya organisasi terhadap keinginan untuk mengundurkan diri dalam penelitian ini merupakan korelasi negatif. Artinya, semakin kuat budaya organisasi responden, maka semakin rendah keinginan responden untuk mengundurkan diri, begitu pula sebaliknya, semakin rendah kuat budaya organisasi responden, maka semakin tinggi keinginan responden untuk mengundurkan diri.

Hasil penelitian ini cenderung sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang berkesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Namun pada penelitian ini, pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan untuk mengundurkan diri tidak terlalu signifikan. Hal ini berarti terdapat kemungkinan ada variabel-variabel lain yang ikut mendorong terjadinya keinginan untuk mengundurkan diri dari responden, diantaranya aspek lingkungan dan individu, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, serta jenjang karir.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, peneliti memberikan saran kepada perusahaan serta kepada peneliti lain yang juga ingin melakukan penelitian baik

mengenai budaya organisasi maupun keinginan untuk mengundurkan diri. Saran kepada perusahaan:

1. Perusahaan sebaiknya tetap memperhatikan budaya perusahaan agar selalu ditaati oleh karyawan. Karena telah terbukti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap keinginan untuk mengundurkan diri. Dengan semakin kuatnya budaya organisasi diterapkan oleh karyawan, maka diharapkan tingkat *turnover* karyawan dapat ditekan

Saran bagi penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan dengan meneliti apakah terdapat variabel-variabel lain yang secara signifikan mempengaruhi keinginan karyawan untuk mengundurkan diri selain variabel budaya organisasi, contohnya aspek lingkungan dan individu, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, serta karir. Variabel-variabel tersebut nantinya dapat dibandingkan untuk mengetahui variabel apa yang paling signifikan dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk mengundurkan diri.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan mendapatkan *site* penelitian berupa perusahaan multinasional yang memiliki budaya negara asal yang kuat dengan harapan diperoleh hasil bagaimana sikap warga negara Indonesia terhadap budaya perusahaan multinasional.

DAFTAR PUSTAKA

I Buku

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Berry, William H. (2010). *Self Monitoring, Organizational Commitment, and Relationships to Intention to Quit*. San Louis: Webster University
- Cascio, Wayne F. (2003). *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits Sixth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Fisher, Cynthia D *et all.* (1990). *Human Resource Management*. Boston: Houghton Mifflin
- Greenberg, Jerald. Baron, Robert A. (2008) *Behaviour in Organizations*. New Jersey: Pearson Education
- Goodwin, C. James. (2005). *Research in Psychology, Methods and Design Fourth Edition*. New Jersey: Wiley International Edition
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee turnover*. Cincinnati, OH: South-Western
- Hofstede, Geert. (2006). *Culture and Organizations: Software of Mind*. London: McGraw-Hill
- Irawan, Prasetya. (2006). *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2010). *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill
- Mobley, William H. (1986) *Pergantian Karyawan: Sebab-akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Prasetyo, Bambang. Jannah, Lina Miftahul. (2008) *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga

- _____. (1994). *Teori Organisasi Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan
- Schein, Edgar. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass
- Sekaran, Uma. (2006) *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat
- Tim Penulis. (2001) *Metode Penelitian Sosial*. FISIP UI
- Umar, Husein. (2004). *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- _____. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi ke-2*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Widjaja Tunggal, Amin. (2010) *Peran Budaya Organisasi dalam Keberhasilan Perusahaan*, Jakarta: Harvarindo
- Zulfinur. (2002). Analisis Turnover Karyawan di PT OTO. *Thesis FISIP UI*

II Serial

- Amah, Okechukwu E. (2007). Job satisfaction and turnover intention relationship: the moderating effect of job role centrality and life satisfaction. *Singapore Human Resources Institute & Curtin University of Technology*.
- Bigliardi, Barbara. Petroni, Alberto. Darmio, Alberto Ivo. (2005). Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. *Journal of Industrial Engineering Department, University of Parma, Italy*
- Jacobs, Evert J dan Roodt, Gert. (2011) The Mediating Effect of Knowledge Sharing between Organisational Culture and Turnover Intentions of Professional Nurses. *SA Journal of Information Management*
- Mobley, William H (1977). Intermediate Linkage in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology* Vol 62, No.2, 237 – 240.

- Mobley, William H. Horner, Stanley O. Hollingsworth, A.T (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology* Vol 63, No. 4, 408 – 414.
- Park, Jae San dan Kim, Tae Hyun. (2009). Do Types of Organizational Culture Matter in Nurse Job Satisfaction and Turnover Intention? *Leadership in Health Services Journal*
- Ravasi, D., Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: exploring the role of organizational culture, *Academy of Management Journal*
- Van der Post, W.Z., de Coning, T.J. & Smit, E.V. (2007). An instrument to measure organizational culture. *South African Journal of Business Management*
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*

III Wawancara

Subariawan (2012, Juni 11). Personal Interview

Phua, Hendra (2012, Juni 11). Personal Interview

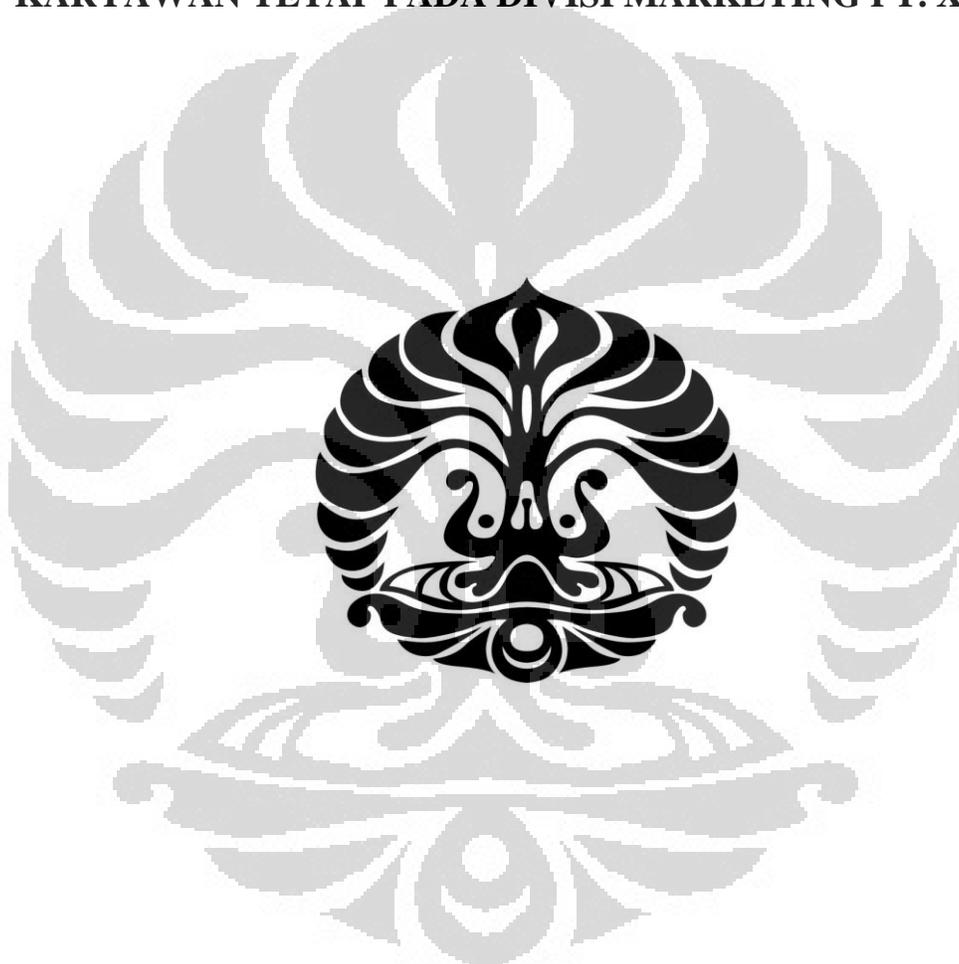
Sudrajat (2012, Juni 11). Personal Interview

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP

KEINGINAN UNTUK MENGUNDURKAN DIRI

KARYAWAN TETAP PADA DIVISI MARKETING PT. X



ILMU ADMINISTRASI NIAGA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS INDONESIA

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

Saya, Kresna Piet Wiryawan, mahasiswa program studi Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Indonesia memohon bantuan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban dari Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat bagi penelitian yang sedang saya susun.

Penelitian saya ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keinginan untuk Mengundurkan Diri pada Karyawan Tetap Divisi Marketing PT. X”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari budaya organisasi terhadap keinginan karyawan untuk mengundurkan diri.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner ini tidak ada yang benar atau salah. Kuesioner ini juga bersifat anonim (tanpa nama) serta hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmu pengetahuan.

Saya memohon maaf jika pengisian kuesioner ini mengganggu aktifitas Bapak/Ibu. Atas waktu yang diberikan untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Kresna Piet Wiryawan

BAGIAN 1

Petunjuk: Mohon beri tanda *checklist* (√) atau tanda silang (X) pada keterangan di bawah ini.

Karakter Responden:

Usia : ____ Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

Pendidikan : SD SMP
Terakhir SMA DIPLOMA
 S1 S2
 S3

Jabatan :

Masa Kerja : < 1 Tahun 1 – 2 Tahun
 3 – 4 Tahun > 4 Tahun

BAGIAN 2

Petunjuk: Pada bagian ini terdapat 21 butir pernyataan mengenai Budaya Organisasi serta 16 butir pernyataan mengenai keinginan untuk mengundurkan diri. Silahkan beri tanda *checklist* (√) atau tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.

Keterangan: STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

R : Ragu-ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Budaya Organisasi

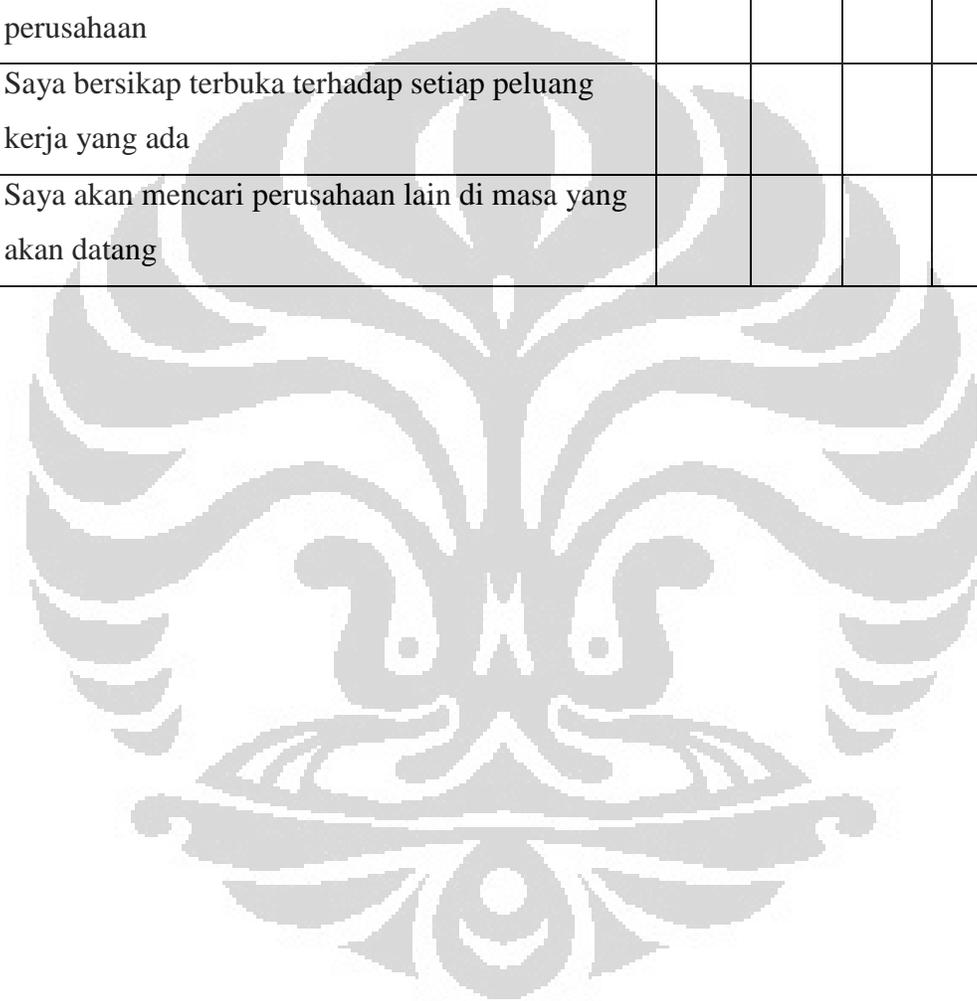
No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya berani mengakui kesalahan yang saya perbuat					
2	Saya berani memikul resiko dari tindakan yang saya lakukan					
3	Saya tidak menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi					
4	Saya mengutamakan kepentingan pencapaian tujuan bersama dalam bekerja					
5	Saya pantang menyerah dalam menghadapi tantangan					
6	Saya selalu berperilaku positif dalam bekerja					
7	Saya memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja					
8	Saya memiliki tekad yang kuat untuk mencapai tujuan yang diyakini					

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
9	Saya menghargai rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya					
10	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku					
11	Saya melaksanakan keputusan yang telah disepakati bersama					
12	Saya bersedia berbagi pengetahuan yang saya miliki					
13	Saya berusaha memecahkan permasalahan kerja melalui alternatif-alternatif yang ada					
14	Saya memberikan ide-ide untuk kepentingan perusahaan					
15	Perusahaan memberikan peluang bagi saya untuk mengemukakan ide baru					
16	Dalam melaksanakan pekerjaan, terkadang saya menggunakan cara saya sendiri yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat					
17	Saya bersikap proaktif dalam memberikan solusi terbaik kepada pelanggan					
18	Saya selalu memberikan pelayanan yang ramah kepada pelanggan					
19	Saya memberikan kemudahan proses transaksi kepada pelanggan					
20	Saya memberikan respon yang tepat kepada pelanggan					

Sumber: Nilai-nilai PT X

Keinginan untuk Mengundurkan Diri

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan					
2	Jika saya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik maka saya akan mengundurkan diri dari perusahaan					
3	Saya bersikap terbuka terhadap setiap peluang kerja yang ada					
4	Saya akan mencari perusahaan lain di masa yang akan datang					



DATA OLAHAN SPSS 20

Uji Reliabilitas

- Integritas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.914	.923	4

- Gigih

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.832	.837	4

- *Team Work*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.889	4

- Kreatif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.890	.889	4

- Prima

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.846	.869	4

- Keinginan Mengundurkan Diri

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.829	.885	4

Uji Validitas

- Integritas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.773
Approx. Chi-Square	53.960
Bartlett's Test of Sphericity	df 6
	Sig. .000

Anti-image Matrices

		Mengakui Kesalahan	Memikul Resiko	Fasilitas Perusahaan
Anti-image Covariance	Mengakui Kesalahan	.130	-.106	.015
	Memikul Resiko	-.106	.135	-.076
	Fasilitas Perusahaan	.015	-.076	.423
Anti-image Correlation	Kepentingan Bersama	-.080	.010	-.132
	Mengakui Kesalahan	.708 ^a	-.802	.063
	Memikul Resiko	-.802	.717 ^a	-.319

Fasilitas Perusahaan	.063	-.319	.869 ^a
Kepentingan Bersama	-.369	.043	-.337

Anti-image Matrices

		Kepentingan Bersama
Anti-image Covariance	Mengakui Kesalahan	-.080
	Memikul Resiko	.010
	Fasilitas Perusahaan	-.132
	Kepentingan Bersama	.364
Anti-image Correlation	Mengakui Kesalahan	-.369 ^a
	Memikul Resiko	.043
	Fasilitas Perusahaan	-.337
	Kepentingan Bersama	.862

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Mengakui Kesalahan	1.000	.882
Memikul Resiko	1.000	.879
Fasilitas Perusahaan	1.000	.724
Kepentingan Bersama	1.000	.771

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.255	81.384	81.384	3.255	81.384	81.384
2	.367	9.186	90.570			
3	.305	7.628	98.198			
4	.072	1.802	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Mengakui Kesalahan	.939
Memikul Resiko	.938
Fasilitas Perusahaan	.851
Kepentingan Bersama	.878

Extraction Method: Principal Component
Analysis.^a

a. 1 components extracted.

- Gigih

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.802
Approx. Chi-Square	22.804
Bartlett's Test of Sphericity	df
	6
	Sig.
	.001

Anti-image Matrices

		Pantang Menyerah	Perilaku Positif	Pengaruh Positif
Anti-image Covariance	Pantang Menyerah	.600	-.135	-.071
	Perilaku Positif	-.135	.486	-.217
	Pengaruh Positif	-.071	-.217	.522
	Tekad yang Kuat	-.179	-.118	-.131
Anti-image Correlation	Pantang Menyerah	.830 ^a	-.251	-.127
	Perilaku Positif	-.251	.777 ^a	-.431
	Pengaruh Positif	-.127	-.431	.788 ^a
	Tekad yang Kuat	-.311	-.228	-.242

Anti-image Matrices

		Tekad yang Kuat
Anti-image Covariance	Pantang Menyerah	-.179
	Perilaku Positif	-.118
	Pengaruh Positif	-.131
	Tekad yang Kuat	.556
Anti-image Correlation	Pantang Menyerah	-.311 ^a
	Perilaku Positif	-.228
	Pengaruh Positif	-.242
	Tekad yang Kuat	.820

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Pantang Menyerah	1.000	.621
Perilaku Positif	1.000	.719
Pengaruh Positif	1.000	.680
Tekad yang Kuat	1.000	.668

Extraction Method: Principal Component Analysis

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.688	67.208	67.208	2.688	67.208	67.208
2	.530	13.244	80.452			
3	.435	10.867	91.319			
4	.347	8.681	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Pantang Menyerah	.788
Perilaku Positif	.848
Pengaruh Positif	.825
Tekad yang Kuat	.818

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

- *Team Work*

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.754
Approx. Chi-Square	40.227
Bartlett's Test of Sphericity	df
	6
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		Menghargai Rekan	Pekerjaan Sesuai Prosedur	Melaksanakan Keputusan
Anti-image Covariance	Menghargai Rekan	.425	.035	.035
	Pekerjaan Sesuai Prosedur	.035	.354	-.148
	Melaksanakan Keputusan	.035	-.148	.354
Anti-image Correlation	Berbagi Pengetahuan	-.191	-.106	-.106
	Menghargai Rekan	.716 ^a	.091	.091
	Pekerjaan Sesuai Prosedur	.091	.806 ^a	-.417
	Melaksanakan Keputusan	.091	-.417	.806 ^a
	Berbagi Pengetahuan	-.636	-.387	-.387

•
Anti-image Matrices

		Berbagi Pengetahuan
Anti-image Covariance	Menghargai Rekan	-.191
	Pekerjaan Sesuai Prosedur	-.106
	Melaksanakan Keputusan	-.106
Anti-image Correlation	Berbagi Pengetahuan	.212
	Menghargai Rekan	-.636 ^a
	Pekerjaan Sesuai Prosedur	-.387
	Melaksanakan Keputusan	-.387
	Berbagi Pengetahuan	.705

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Menghargai Rekan	1.000	.613
Pekerjaan Sesuai Prosedur	1.000	.757
Melaksanakan Keputusan	1.000	.757
Berbagi Pengetahuan	1.000	.885

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.011	75.284	75.284	3.011	75.284	75.284
2	.589	14.721	90.005			
3	.250	6.250	96.255			

4	.150	3.745	100.000		
---	------	-------	---------	--	--

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Menghargai Rekan	.783
Pekerjaan Sesuai Prosedur	.870
Melaksanakan Keputusan	.870
Berbagi Pengetahuan	.941

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

- Kreatif

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.735
Approx. Chi-Square		40.520
Bartlett's Test of Sphericity	df	6
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Memecahkan Permasalahan	Memberikan ide-ide	Memberikan Peluang
	Memecahkan Permasalahan	.359	-.141	.029
Anti-image Covariance	Memberikan ide-ide	-.141	.197	-.160
	Memberikan Peluang	.029	-.160	.258
	Cara Tersendiri	-.156	.026	-.106
	Memecahkan Permasalahan	.772 ^a	-.529	.094
Anti-image Correlation	Memberikan ide-ide	-.529	.673 ^a	-.708
	Memberikan Peluang	.094	-.708	.718 ^a
	Cara Tersendiri	-.343	.077	-.275

Anti-image Matrices

		Cara Tersendiri
	Memecahkan Permasalahan	-.156
Anti-image Covariance	Memberikan ide-ide	.026

Anti-image Correlation	Memberikan Peluang	-1.106
	Cara Tersendiri	.573
	Memecahkan Permasalahan	-.343 ^a
	Memberikan ide-ide	.077
	Memberikan Peluang	-.275
	Cara Tersendiri	.834

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Memecahkan Permasalahan	1.000	.764
Memberikan ide-ide	1.000	.852
Memberikan Peluang	1.000	.803
Cara Tersendiri	1.000	.596

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.014	75.348	75.348	3.014	75.348	75.348
2	.519	12.981	88.330			
3	.347	8.671	97.001			
4	.120	2.999	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Memecahkan Permasalahan	.874
Memberikan ide-ide	.923
Memberikan Peluang	.896
Cara Tersendiri	.772

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

- Prima

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.813
--	------

	Approx. Chi-Square	30.931
Bartlett's Test of Sphericity	df	6
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Bersikap Proaktif	Memberikan Pelayanan	Kemudahan Transaksi
Anti-image Covariance	Bersikap Proaktif	.453	-.151	-.020
	Memberikan Pelayanan	-.151	.331	-.138
	Kemudahan Transaksi	-.020	-.138	.616
Anti-image Correlation	Respon yang Tepat	-.122	-.158	-.081
	Bersikap Proaktif	.832 ^a	-.391	-.038
	Memberikan Pelayanan	-.391	.765 ^a	-.305
	Kemudahan Transaksi	-.038	-.305	.879 ^a
	Respon yang Tepat	-.288	-.437	-.164

Anti-image Matrices

		Respon yang Tepat
Anti-image Covariance	Bersikap Proaktif	-.122
	Memberikan Pelayanan	-.158
	Kemudahan Transaksi	-.081
	Respon yang Tepat	.394
Anti-image Correlation	Bersikap Proaktif	-.288 ^a
	Memberikan Pelayanan	-.437
	Kemudahan Transaksi	-.164
	Respon yang Tepat	.812

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Bersikap Proaktif	1.000	.714
Memberikan Pelayanan	1.000	.823
Kemudahan Transaksi	1.000	.575
Respon yang Tepat	1.000	.772

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues	Extraction Sums of Squared Loadings
-----------	---------------------	-------------------------------------

	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.884	72.091	72.091	2.884	72.091	72.091
2	.550	13.749	85.840			
3	.326	8.150	93.990			
4	.240	6.010	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Bersikap Proaktif	.845
Memberikan Pelayanan	.907
Kemudahan Transaksi	.758
Respon yang Tepat	.879

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

- Keinginan Mengundurkan Diri

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.751
Approx. Chi-Square		39.656
Bartlett's Test of Sphericity	df	6
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Berpikir Mengundurkan Diri	Pekerjaan yg lebih baik	Bersikap Terbuka
Anti-image Covariance	Berpikir Mengundurkan Diri	.613	-.152	.000
	Pekerjaan yg lebih baik	-.152	.332	-.140
	Bersikap Terbuka	.000	-.140	.200
	Mencari Pekerjaan Lain	-.063	.016	-.164
Anti-image Correlation	Berpikir Mengundurkan Diri	.872 ^a	-.337	.000
	Pekerjaan yg lebih baik	-.337	.776 ^a	-.544
	Bersikap Terbuka	.000	-.544	.683 ^a
	Mencari Pekerjaan Lain	-.149	.050	-.675

Anti-image Matrices

		Mencari Pekerjaan Lain
Anti-image Covariance	Berpikir Mengundurkan Diri	-.063
	Pekerjaan yg lebih baik	.016
	Bersikap Terbuka	-.164
	Mencari Pekerjaan Lain	.293
Anti-image Correlation	Berpikir Mengundurkan Diri	-.149 ^a
	Pekerjaan yg lebih baik	.050
	Bersikap Terbuka	-.675
	Mencari Pekerjaan Lain	.745

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Berpikir Mengundurkan Diri	1.000	.563
Pekerjaan yg lebih baik	1.000	.789
Bersikap Terbuka	1.000	.861
Mencari Pekerjaan Lain	1.000	.776

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.990	74.740	74.740	2.990	74.740	74.740
2	.560	13.999	88.738			
3	.323	8.068	96.806			
4	.128	3.194	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Berpikir Mengundurkan Diri	.751
Pekerjaan yg lebih baik	.888
Bersikap Terbuka	.928
Mencari Pekerjaan Lain	.881

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

Analisis Deskriptif Indikator Penelitian

Mengakui Kesalahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
R	2	3.2	3.2	3.2
S	40	63.5	63.5	66.7
SS	21	33.3	33.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Memikul Resiko

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	3.2	3.2	3.2
R	3	4.8	4.8	7.9
S	40	63.5	63.5	71.4
SS	18	28.6	28.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Fasilitas Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.6	1.6	1.6
R	6	9.5	9.5	11.1
S	37	58.7	58.7	69.8
SS	19	30.2	30.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Kepentingan Bersama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
R	2	3.2	3.2	3.2
S	35	55.6	55.6	58.7
SS	26	41.3	41.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Pantang Menyerah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	R	1	1.6	1.6	1.6
Valid	S	36	57.1	57.1	58.7
	SS	26	41.3	41.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Perilaku Positif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	38	60.3	60.3	60.3
	SS	25	39.7	39.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Pengaruh Positif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	R	3	4.8	4.8	6.3
	S	46	73.0	73.0	79.4
	SS	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Tekad yang Kuat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	1	1.6	1.6	1.6
	S	39	61.9	61.9	63.5
	SS	23	36.5	36.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Menghargai Rekan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	3	4.8	4.8	4.8
	S	43	68.3	68.3	73.0
	SS	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Pekerjaan Sesuai Prosedur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	R	5	7.9	7.9	7.9
Valid	S	39	61.9	61.9	69.8
	SS	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Melaksanakan Keputusan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	S	39	61.9	61.9	61.9
Valid	SS	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Berbagi Pengetahuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	R	1	1.6	1.6	1.6
Valid	S	40	63.5	63.5	65.1
	SS	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Memecahkan Permasalahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	R	2	3.2	3.2	3.2
Valid	S	44	69.8	69.8	73.0
	SS	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Memberikan ide-ide

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	R	6	9.5	9.5	9.5
Valid	S	46	73.0	73.0	82.5
	SS	11	17.5	17.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Memberikan Peluang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	R	10	15.9	15.9	15.9
Valid	S	45	71.4	71.4	87.3
	SS	8	12.7	12.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Cara Tersendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	R	17	27.0	27.0	27.0
Valid	S	37	58.7	58.7	85.7
	SS	9	14.3	14.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Bersikap Proaktif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	1	1.6	1.6	1.6
Valid	R	2	3.2	3.2	4.8
	S	33	52.4	52.4	57.1
	SS	27	42.9	42.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Memberikan Pelayanan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	R	4	6.3	6.3	6.3
Valid	S	38	60.3	60.3	66.7
	SS	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Kemudahan Transaksi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	1	1.6	1.6	1.6
Valid	R	3	4.8	4.8	6.3
	S	38	60.3	60.3	66.7

SS	21	33.3	33.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Respon yang Tepat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
R	3	4.8	4.8	4.8
S	42	66.7	66.7	71.4
Valid SS	18	28.6	28.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Berpikir Mengundurkan Diri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.6	1.6	1.6
TS	17	27.0	27.0	28.6
Valid R	32	50.8	50.8	79.4
S	13	20.6	20.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Pekerjaan yg lebih baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	1.6	1.6	1.6
R	5	7.9	7.9	9.5
Valid S	32	50.8	50.8	60.3
SS	25	39.7	39.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Bersikap Terbuka

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
R	7	11.1	11.1	11.1
S	46	73.0	73.0	84.1
Valid SS	10	15.9	15.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Mencari Pekerjaan Lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.6	1.6	1.6
TS	6	9.5	9.5	11.1
R	30	47.6	47.6	58.7
S	25	39.7	39.7	98.4
SS	1	1.6	1.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Analisis Regresi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Keinginan Mengundurkan Diri	14.5397	1.74897	63
Budaya Organisasi	84.7143	6.19685	63

Correlations

	Keinginan Mengundurkan Diri	Budaya Organisasi
Pearson Correlation	1.000	-.539
Sig. (1-tailed)		.000
N	63	63

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.291	.279	1.48502

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.128	1	55.128	24.998	.000 ^b
	Residual	134.523	61	2.205		
	Total	189.651	62			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.430	2.585		10.611	.000
	Budaya Organisasi	-.152	.030	-.539	-5.000	.000

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.3659	16.3222	14.5397	.94295	63
Std. Predicted Value	-2.305	1.890	.000	1.000	63

Standard Error of Predicted Value	.187	.473	.255	.070	63
Adjusted Predicted Value	12.6334	16.6651	14.5492	.94424	63
Residual	-4.32220	2.74296	.00000	1.47300	63
Std. Residual	-2.911	1.847	.000	.992	63
Stud. Residual	-3.024	1.871	-.003	1.013	63
Deleted Residual	-4.66513	2.81389	-.00948	1.53596	63
Stud. Deleted Residual	-3.253	1.911	-.009	1.036	63
Mahal. Distance	.002	5.314	.984	1.200	63
Cook's Distance	.000	.363	.022	.052	63
Centered Leverage Value	.000	.086	.016	.019	63