

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DOSEN DI UNIVERSITAS KALTARA TANJUNG SELOR



Nama : Gusti Asa Nur Selamat

NPM: 2016 41 014

Fakultas : Ekonomi

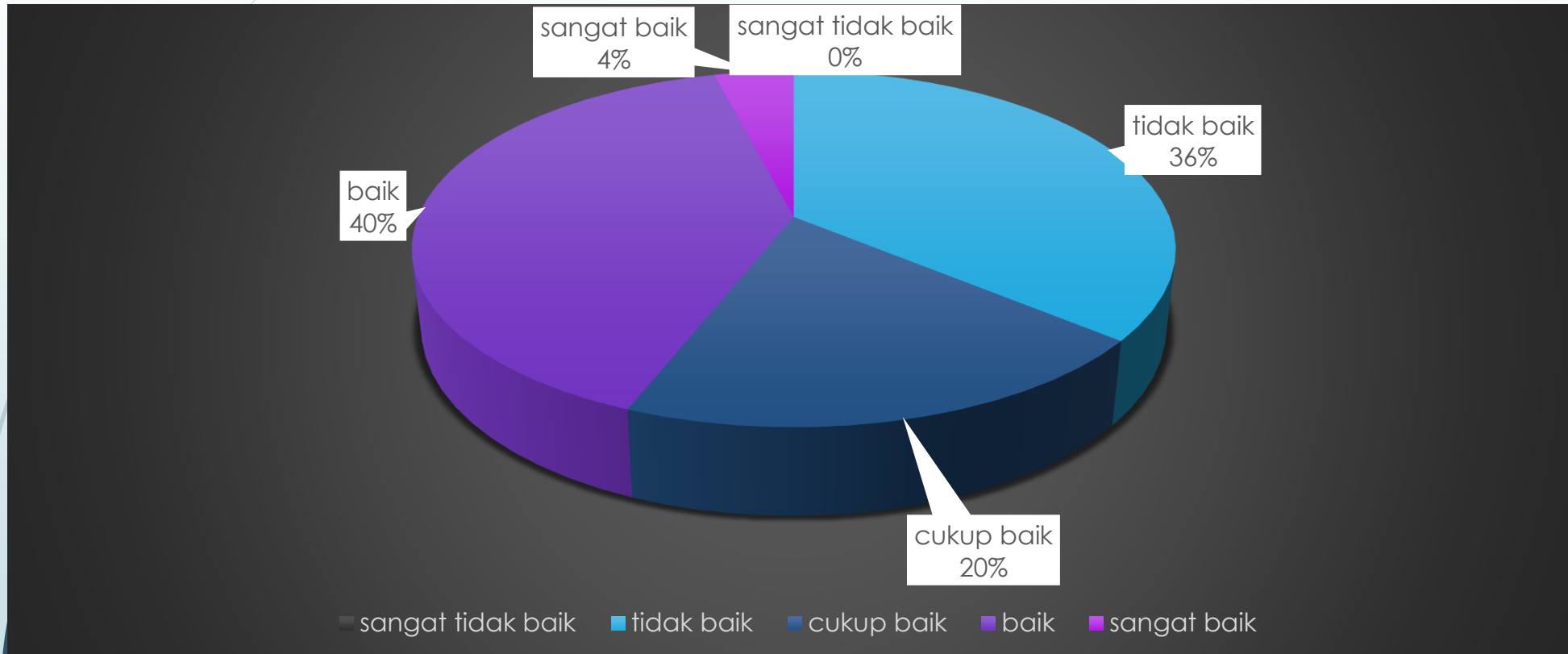
Jurusan : Manajemen

UNIVERSITAS KALTARA 2019



Latar Belakang

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Budaya Organisasi di Universitas Kaltara



Sumber : hasil penelitian awal (2019)

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Turnover Intention (keinginan keluar) di Universitas Kaltara



Sumber : hasil penelitian awal (2019)



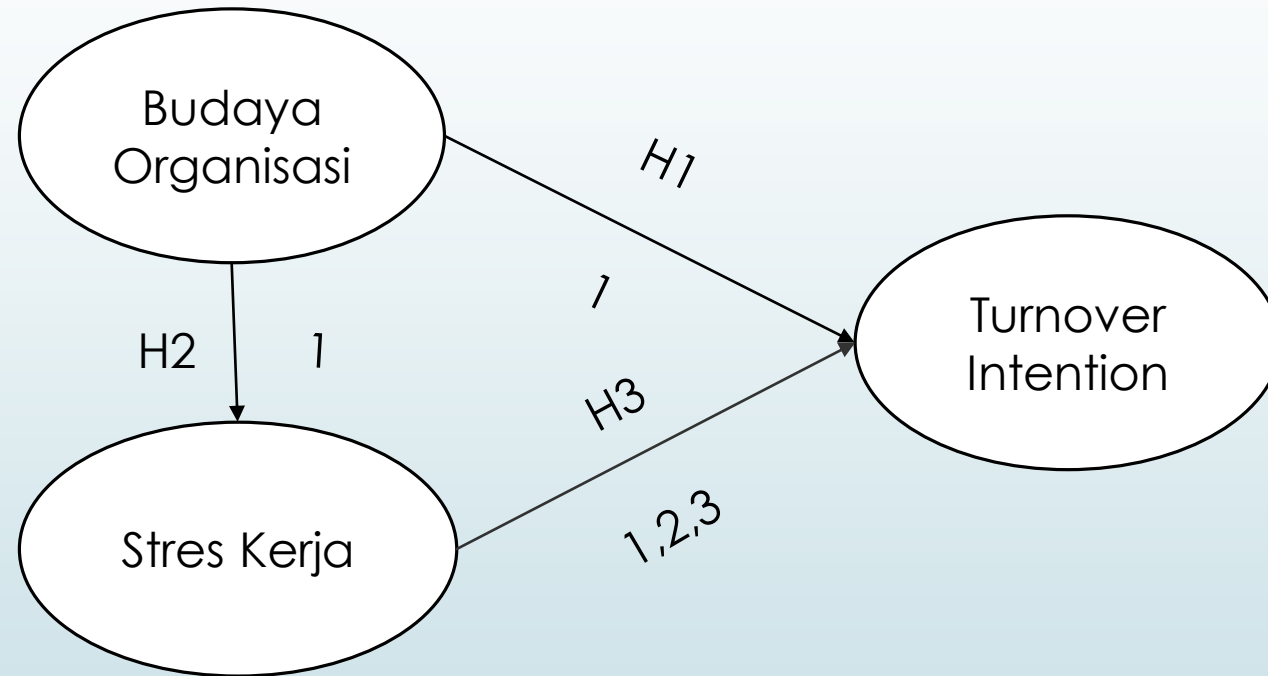
Rumusan Masalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dosen di universitas kaltara ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap stres kerja dosen di Universitas kaltara ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dosen di Universitas Kaltara ?

Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* dosen di Universitas Kaltara.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja dosen di Universitas kaltara.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dosen di Universitas Kaltara.

Kerangka Konseptual



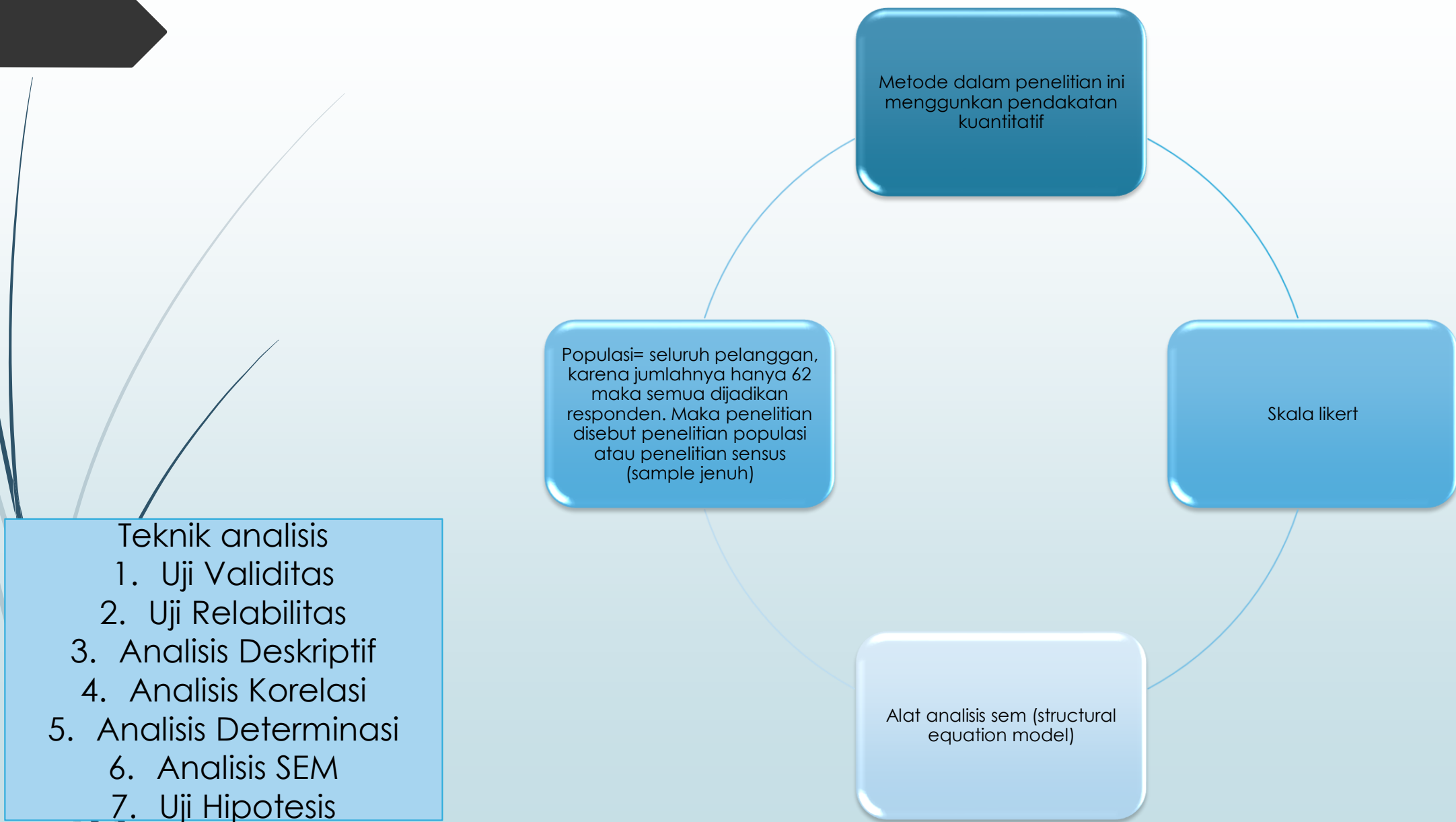
Keterangan:

1. Maulidah (2012)
2. Hakim (2016)
3. Agustina (2013)



No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir pernyataan
1	Budaya organisasi	budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai seta di terapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antar manusia dengan manusia 2. Kerjasama 3. Penampilan karyawan 	1-3
2	Stres kerja	(Anwar Prabu Mangkunegara; 2015:157) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam mnghadapi pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi pekerjaan 2. Stress karena peran 3. Factor interpersonal 4. Perkembangan karier 5. Struktur organisasi 	4-8
3	Turnover intention	Lita Witasari (2009) Turnover Intention adalah keinginan atau niat untuk berhenti dari pekerjaanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya niat untuk keluar 2. Pencarian pekerjaan 3. Karyawan membandingkan pekerjaan 	9-11

Metode penelitian



Budaya organisasi

Indikator	Korelasi
X1	0,613
X2	0,186
X3	0,314
Alpha Cronbach = 0.524	

Stres kerja

Indikator	Korelasi
X4	0,157
X5	0,181
X6	0,460
X7	0,757
X8	0.698
Alpha Cronbach = 0.686	

Turnover intention

Indikator	Korelasi
X6	0,430
X7	0,843
X8	0.804
Alpha Cronbach = 0.820	

No .	Indikator	Rata-rata
1.	Hubungan antar manusia	3,59
2.	Kerjasama	3,29
3.	Penampilan karyawan	3,54

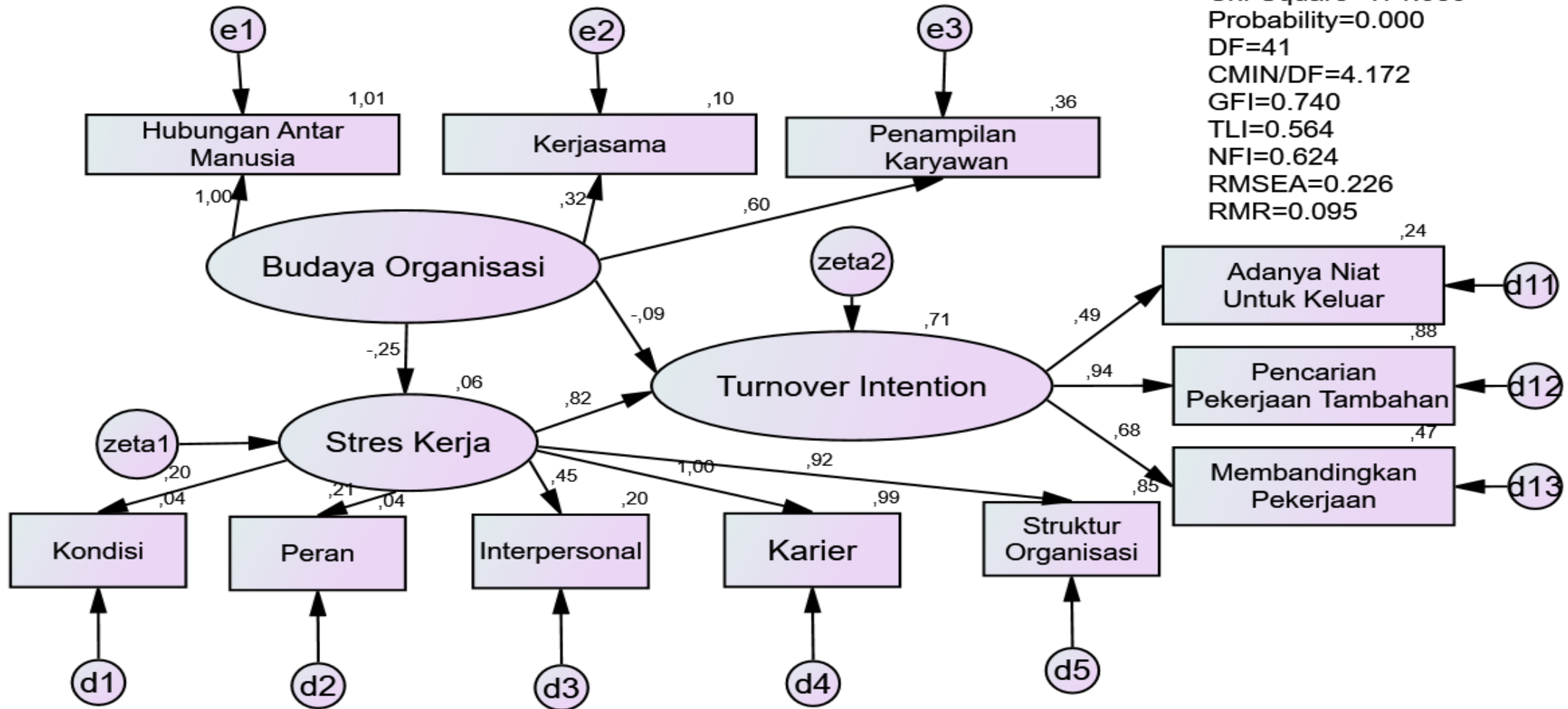
No .	Indikator	Rata-rata
1.	Kondisi pekerjaan	2.81
2.	Stress karena peran	2.35
3.	Factor interpersonal	2.56
4.	Perkembangan karier	2.52
5.	Struktur organisasi	2.49

N o.	Indikator	Rata-rata
1.	Adanya niat untuk keluar	2.51
2.	Pencarian pekerjaan	2.59
3.	Karyawan membandingkan pekerjaan	3.10

Hasil Analisis SEM

FIT MODEL

Chi-Square=171.050
 Probability=0.000
 DF=41
 CMIN/DF=4.172
 GFI=0.740
 TLI=0.564
 NFI=0.624
 RMSEA=0.226
 RMR=0.095



Budaya Organisasi---->Stres Kerja,P=0.218
 Budaya Organisasi---->Turnover Intention,P=0.429
 Stres Kerja---->Turnover Intention,P=***

Indikator	Bobot	Kinerja	Keterangan
Hubungan antar manusia	1.00 (sp)	3,59 (B)	Prioritas 1
Kerjasama	0.32 (tp)	3,29 (B)	Prioritas 3
Penampilam karyawan	0.60 (cp)	3,59 (B)	Prioritas 2

Indikator	Bobot	Kinerja	Keterangan
Kondisi	0.20 (sp)	2,81 (TB)	Prioritas 4
Peran	0.21 (tp)	2,35 (TB)	Prioritas 4
Interpersonal	0.45 (cp)	2,56 (TB)	Prioritas 3
Karier	1,00 (sp)	2,52 (TB)	Prioritas 2
Struktur	0,92 (sp)	2,49 (TB)	Prioritas 1

Indikator	Bobot	Kinerja	Keterangan
Adanya niat untuk keluar	0,49 (cp)	2,51 (TB)	Priotas 1
Pencarian pekerjaan	0.94 (sp)	2,59 (TB)	Priotas 3
Karyawan membandingkan pekerjaan	0.68 (p)	3,50 (B)	Prioritas 2



Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Budaya Organisasi utamanya terlihat dari penampilan karyawan sedangkan Stress Kerja terlihat dari terpenuhinya struktur organisasi berada pada kinerja baik.
2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Budaya Organisasi utamanya terlihat dari penampilan karyawan sedangkan Turnover Intention terlihat dari terpenuhinya pencarian pekerjaan tambahan berada pada kinerja baik.
3. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Stres Kerja utamanya terlihat dari penampilan karyawan sedangkan Turnover Intention terlihat dari terpenuhinya pencarian pekerjaan tambahan berada pada kinerja kurang baik.



Saran

- Berdasarkan seluruh pembahasan dan hasil kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan saran seperti berikut : Universitas Kaltara harus lebih meningkatkan Budaya Organisasi yang ada di Universitas dengan prioritas pada Penampilan Karyawan. Sedangkan pada Turnover intention yang harus diperbaiki prioritasnya adalah Pencarian Pekerjaan Tambahan terhadap Dosen Universitas Kaltara. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan kegiatan pada pencarian pekerjaan tambahan untuk meningkatkan kualitas dosen dan menurunkan turnover pada dosen Universitas Kaltara.