

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah fenomena banyaknya Aparatur Sipil Negara (ASN) muda mengajukan pengunduran diri atas permintaan sendiri dan tanpa hak pensiun. Selain itu banyak pula ASN yang mengajukan pensiun dini. Adanya niat mengundurkan diri menyebabkan perilaku negatif (*quitting behaviour*) yaitu: absenteism, apatis dan penurunan kinerja. Penelitian ini bertujuan menganalisa pengaruh stres kerja, iklim organisasional dan persepsi keadilan prosedural terhadap pertalian karyawan yang akan mempengaruhi niat untuk mengundurkan diri pada para ASN di Tim Anggaran Pemerintah Daerah Pemda DIY. Dualisme peran sebagai TAPD dan SKPD membawa konsekuensi terhadap beban, volume, tanggung jawab, ritme, budaya kerja dan iklim organisasi yang berbeda sehingga menarik untuk dikaji dampaknya.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode field research menggunakan kuisisioner dengan 160 responden. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* dengan *software* AMOS 21.0 dan statistik diskriptif menggunakan SPSS 15.0. Jawaban terhadap hipotesis penelitian ini adalah: stres kerja berpengaruh terhadap niat mengundurkan diri namun tidak mempengaruhi pertalian karyawan. Keadilan prosedural dan iklim organisasi sama-sama mempengaruhi pertalian karyawan. Iklim organisasi mempengaruhi niat mengundurkan diri dan pertalian karyawan tidak berpengaruh terhadap niat mengundurkan diri. Niat mengundurkan diri merupakan hal yang sangat kompleks dan lebih didominasi oleh faktor-faktor dari dalam individu (internal) ketimbang faktor eksternal (organisasional).

Kata kunci: *intention to quit, work stress, engagement, organizational justice, procedural justice, Pemda DIY*

ABSTRACT

The background of this study is the phenomenon of the number of young civil servants (ASN) who resigned at their own request with no pension rights. In addition, many ASNs were applying for early retirement. The intention to resign result in negative behaviors (in this research referred to quitting behavior), namely: absenteeism, apathy and decreased performance. This study analyzes the influence of work stress, organizational climate and procedural fairness perceptions on employee engagement, in the end will affecting the intention to resign among ASNs in Regional Government of DIY, especially ASNs in Regional Work Units (SKPD) that included in Local Government Budget Team (Tim Anggaran Pemerintah Daerah or TAPD). The dualism role of these TAPD and SKPD bring consequences on diverse workload, work volume, responsibility, work rhythm, work culture and organizational climate, therefore it is interesting to study its impact.

This is a quantitative research with field study method using questioners distributed to 160 respondents. Data analysis in this research was using Structural Equation Modelling (SEM) with AMOS 21 and SPSS 15.0 for diskriptif statistics. The results of this research suggesting that work stress is significantly related to the intention to quit, while procedural justice but not with employee engagement. Procedural justice and organizational climate both significantly affect the employee engagement. Organizational climate was having significant relation to the intention to quit while the employee engagement had no significant effect on intention to quit. The intention to quit is a complex matters and more dominated by the internal factors than external factors (organizational).

Keywords: *intention to quit, work stress, engagement, organizational justice, procedural justice, Pemda DIY*