

# **Analisis Penyebab Karyawan Resign pada Project Perusahaan BPO (*Business Process Outsourcing*): Studi PT. Transcosmos Indonesia Project Tokopedia Semarang**

**Christine Purnamasari Andu**

Universitas Teknologi Sulawesi Makassar

[christine.andu@yahoo.com](mailto:christine.andu@yahoo.com)

## **Abstract**

*The research aims to know (1) The caused of the employee resignation at outsourcing company (2) The majority reasons of those resignation. This research used qualitative method with research location Semarang City. Data used for this were primary and secondary data. Primary data or main data is taken from the informants itself, while secondary data or additional data are collected from many sources such as books, journal, company's notes and other valid source to support this research completion. Total informants were twenty eight, based on employee's data for resignation periode January 2020 – December 2020 at PT Transcosmos Indonesia (Tokopedia Semarang Project). Data collection were done by interviewed with those twenty eight informants, then being analysed by two theories such as Social Judge Theory and Information Integration Theory. Research showed that there were four (4) main reasons employee submitting resignation such as : getting a new job, family issue, health issue, and wanting to be an entrepreneur.*

**Keywords :** *Company, Outsourcing, Resignation*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Penyebab karyawan *resign* atau mengundurkan diri pada perusahaan BPO atau alih daya (2) Alasan – alasan mayoritas pengunduran diri tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan lokasi penelitian dilaksanakan di Kota Semarang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer data utama atau berasal dari informan langsung, sedangkan data sekunder atau data tambahan adalah data yang didapatkan dari berbagai sumber lainnya seperti, buku, jurnal, catatan perusahaan, dan lain sebagainya untuk mendukung penyelesaian penelitian. Jumlah informan sebanyak dua puluh delapan (28) orang sesuai dengan jumlah karyawan yang mengajukan pengunduran diri atau *resign* pada periode Januari 2020 – Desember 2020 pada PT Transcosmos Indonesia (Project Tokopedia Semarang). Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara dengan kedua puluh delapan (28) orang informan tersebut kemudian dianalisis menggunakan dua teori yaitu Teori Penilaian Sosial dan Teori Integrasi Informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat empat (4) alasan utama karyawan mengajukan pengunduran diri atau *resign* yaitu : mendapatkan pekerjaan baru, isu keluarga, isu kesehatan, serta keinginan untuk berwirausaha.

**Kata Kunci :** *Perusahaan, Alih Daya, Pengunduran Diri*

## PENDAHULUAN

Perusahaan bisnialih daya atau BPO (*Business Process Outsourcing*) merupakan jenis perusahaan yang banyak terhadap di Indonesia. Pekerjaan utama yang dilakukan oleh perusahaan jenis alih daya ini adalah merekrut serta mengolah sumber daya manusia yang bertugas untuk menyelesaikan pekerjaan pihak perusahaan pertama (perusahaan yang memberikan pekerjaan kepada perusahaan alih daya). Salah satu yang paling umum diketahui adalah bidang *call center*.

Snell & Bohlander dalam Adryanto (2014 : 127), menyebutkan bahwa BPO atau *Business Process Outsourcing* merupakan sebuah perusahaan yang membantu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pertama. Melalui cara ini, perusahaan pertama tidak perlu lagi merekrut karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Program alih daya atau *outsourcing* menjadi populer karena memiliki beragam manfaat seperti :

1. Memungkinkan perusahaan fokus pada bisnisintinya.
2. Membuka peluang bagi perusahaan untuk mendapatkan kompetensi yang terbaik, bahkan yang berkelas dunia.
3. Mempercepat munculnya manfaat yang bisa diperoleh dari rekayasa proses bisnis.
4. Menghemat biaya operasional perusahaan.

Yasar (2014 : 3) menyebutkan bahwa perusahaan alih daya atau BPO adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa perekrutan karyawan dan menyalurkannya kepada perusahaan yang membutuhkan. Alih daya atau *outsourcing* memberikan jasa terhadap *user* atau pengguna (perusahaan yang memberikan pekerjaan kepada perusahaan alih daya) yang membutuhkan sumber daya manusia atau SDM. Alih daya atau *outsourcing* adalah

penyerahan wewenang dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk menjalankan sebagian atau keseluruhan proses fungsi usaha dengan menetapkan suatu target atau tujuan tertentu.

Seperti layaknya perusahaan swasta pada umumnya, perusahaan alih daya atau BPO juga tentu saja memiliki sejumlah karyawan yang seringkali atau pernah mengajukan *resign* atau pengunduran diri dengan alasan – alasan tertentu. *Resign* atau mengundurkan diri dari sebuah pekerjaan merupakan hal yang lazim dilakukan oleh karyawan yang masih dalam status bekerja. Setiap karyawan yang mengajukan *resign* atau mengundurkan diri biasanya didasari dengan alasan yang mendorong mereka untuk tidak lagi melanjutkan pekerjaan mereka di sebuah tempat. Ada berbagai jenis faktor yang menyebabkan karyawan atau orang – orang bekerja mengajukan *resign* atau pengunduran diri. Menurut laman pada situs *cermati.com* menyebutkan terdapat 6 alasan mengapa seorang karyawan memutuskan untuk *resign* yaitu :

1. Beban kerja yang terlalu banyak.
2. Jenuh.
3. Visi perusahaan yang abu – abu serta instruksi yang kurang jelas.
4. Kurangnya apresiasi.
5. Jenjang karir yang kurang jelas.
6. Lingkungan kerja yang tidak kondusif lagi.

*Resign* atau mengundurkan diri merupakan pilihan setiap orang yang bekerja. Umumnya pemberitahuan *resign* bawahan kepada atasannya dilakukan 1 bulan sebelum karyawan tersebut efektif tidak lagi menjadi bagian dari perusahaan, gunanya adalah agar perusahaan dapat mencari pengganti karyawan yang akan *resign* nanti serta diharapkan karyawan yang akan *resign* tersebut bisa memberikan pelatihan kepada calon penggantinya

mengenai *jobdesk* yang selama ini ia kerjakan agar kedepannya sipengganti dapat melanjutkan pekerjaan karyawan yang sudah *resign* tersebut.

Dilansir dari laman *okezone.com* dipaparkan ada 8 hal yang menyebabkan karyawan mengajukan *resign* atau pengunduran diri yaitu :

1. Karir yang tidak berkembang.
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
3. Mendapatkan tawaran pekerjaan lain.
4. Jenuh dengan pekerjaan.
5. Mencari tantangan baru.
6. Melanjutkan jenjang pendidikan.
7. Gaji tidak sesuai.
8. Alasan keluarga.

Menurut Pamungkas (2015 : 16) mengatakan bahwa *resign* atau mengundurkan diri memang tidaklah semudah yang dikatakan, dibutuhkan proses, usaha, perjuangan, kerja keras, keberanian, keyakinan, serta logika yang rasional serta terencana.

Wesfix (2016 : 7) dalam bukunya *Resign itu Dipraktekin* menyebutkan ada 10 alasan yang cukup tepat untuk *resign* yaitu :

1. Menemukan kesempatan yang lebih baik, misalnya berwirausaha, atau memperoleh pekerjaan dengan aspek – aspek yang lebih baik seperti karir, dan lain sebagainya.
2. Perusahaan mengalami penurunan baik dari segi kinerja, kehilangan konsumen, dan hal – hal lain yang berkaitan dengan hal tersebut.
3. Hubungan yang kurang baik dengan atasan.
4. Perubahan situasi hidup, misalnya menikah dan punya anak (membutuhkan dana lebih).
5. Tidak lagi merasa nyaman dan antusias dengan tugas – tugas yang dikerjakan.
6. Memiliki nilai – nilai yang bertentangan dengan kultur perusahaan.
7. Bermasalah dengan etika.

8. Memiliki reputasi yang kurang baik dikantor, missal nya sering dating terlambat, dan lain sebagainya.
9. Stres meningkat yang berdampak pada penurunan kesehatan mental dan fisik, sehingga mengganggu interaksi dengan keluarga dan teman – teman.
10. Mulai bosan (mencari sesuatu yang lebih menantang).

Setiap karyawan yang mengajukan *resign* atau pengunduran diri pada perusahaan tempat ia bekerja pasti memiliki alasannya masing – masing. Pada penelitian ini, peneliti akan mencoba untuk mengambil contoh kasus pada perusahaan BPO PT. Transcosmos Indonesia (Project Tokopedia Semarang).

## METODE

Metode yang akan digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif dengan melakukan wawancara dan melihat data jumlah karyawan yang mengajukan *resign* atau pengunduran diri pada periode Januari 2020 – Desember 2020 dan alasan – alasan yang menyertai pengunduran diri tersebut.

Rukin (2017 : 6) menyebut penelitian kualitatif sebagai riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Proses penelitian dan pemanfaatan landasar teori dilakukan agar fokus penelitian sesuai dengan fakta yang terjadi dilapangan. Selain itu, landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar belakang penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian.

Mamik (2015 : 3) menyebut penelitian kualitatif sebagai jenis penelitian yang bertujuan memahami realitas sosial, yaitu melihat dunia dengan apa adanya bukan dunia yang seharusnya, sehingga seorang peneliti diharuskan untuk memiliki sifat *open minded*. Metode penelitian kualitatif sering disebut sebagai metode

penelitian naturalistic karena penelitian dilakukan dalam kondisi yang alamiah atau *natural setting*.

## **LOKASI DAN RANCANGAN PENELITIAN**

Penelitian dengan judul “*Analisis Penyebab Karyawan Resign Pada Project Perusahaan BPO (Business Process Outsourcing) (Studi : PT. Transcosmos Indonesia Project Tokopedia Semarang)*”. Subjek penelitian yang difokuskan adalah karyawan – karyawan PT Transcosmos Indonesia (Project Tokopedia Semarang) yang mengundurkan diri pada periode Januari 2020 – Desember 2020 dengan alasan – alasan pengunduran diri yang menyertai. Pengumpulan informasi untuk menyelesaikan penelitian ini memakan waktu sekitar satu (1) bulan dan pengambilan data dilakukan di Kota Semarang.

## **SUMBER DATA**

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber secara langsung atau karyawan yang mengajukan *resign* atau pengunduran diri, serta data sekunder adalah data tambahan yang diperoleh dari sumber – sumber lainnya seperti buku, jurnal, internet, dan lain sebagainya.

Duli (2019 : 101) menyebutkan data primer adalah data yang dikumpulkan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuisioner, sedangkan data sekunder adalah data yang sudah jadi seperti catatan kinerja, dan lain sebagainya. Data sekunder dibutuhkan untuk mendukung analisis data.

## **TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan menggunakan teknik wawancara mendalam dengan para informan terkait judul penelitian yaitu “*Analisis Penyebab Karyawan Resign Pada Project Perusahaan BPO (Business Process Outsourcing) (Studi : PT. Transcosmos Indonesia Project Tokopedia Semarang)*”. Wawancara harus dilakukan dengan para informan guna mendapatkan informasi yang valid serta sesuai dengan kenyataan yang mereka alami.

Budiarto dan Anggraeni (2003 : 46) menyebutkan bahwa wawancara mendalam adalah salah satu cara untuk mengumpulkan data pada studi kualitatif dengan tujuan memperoleh informasi yang mendalam mengenai persepsi, pendapat, kepercayaan, dan sikap terhadap hal – hal yang berkaitan dengan epidemiologi.

Taylor (1984 : 77) dalam Umati dan Wijaya (2020 : 72) menyebutkan bahwa wawancara mendalam harus dilakukan berulang kali antara pewawancara dengan informan. Pertanyaan berulang kali bukan berarti bahwa melontarkan pertanyaan yang sama secara terus menerus kepada informan yang sama, tetapi menanyakan hal – hal yang berbeda kepada informan yang sama dengan tujuan untuk klarifikasi informasi yang terdapat dalam wawancara sebelumnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Penyebab Karyawan Resign Pada Project Perusahaan BPO (Business Process Outsourcing) (Studi : PT. Transcosmos Indonesia Project Tokopedia Semarang)**

Pada bagian ini, peneliti akan memaparkan hasil – hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan para informan, dimana

dalam hal ini yaitu para karyawan yang telah mengundurkan diri atau *resign* pada perusahaan yang telah disebutkan sebelumnya oleh peneliti.

Jumlah karyawan yang mengajukan pengunduran diri atau *resign* antara kurun waktu Januari 2020 – Desember 2020 yaitu sebanyak 28 orang karyawan. Data akan dipaparkan dalam bentuk tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Resign Periode Januari 2020 – Desember 2020**

No	Nama	Periode	Alasan
1	MP	3 Jan'20	Healthy Matter
2	AD	11 Jan'20	Get a New job
3	FN	30 Jan'20	Family Matter
4	S	1 June'20	Get a New job
5	AW	3 June'20	Family Matter
6	IP	22 June'20	Wirausaha
7	RD	16 Juli'20	Family Matter
8	KI	30 Juli'20	Family Matter
9	AN	30 Juli'20	Family Matter
10	IF	15 Ags'20	Family Matter
11	AT	15 Sept'20	Family Matter
12	RF	18 Sept'20	Family Matter
13	MD	1 Okt'20	Family Matter
14	DS	10 Okt'20	Family Matter
15	IF	1 Nov'20	Healthy Matter
16	PD	6 Mar'20	Get New job
17	NH	30 Mar'20	Get New job
18	WM	31 Juli'20	Get New job
19	LB	31 Juli'20	Get New job
20	MB	3 Ags'20	Get New job
21	DH	5 Okt'20	Get New job
22	LN	27 Okt'20	Get New job
23	MI	28 Okt'20	Get New job
24	RF	28 Okt'20	Get New job
25	SB	1 Nov'20	Get New job
26	RA	1 Des'20	Get New job
27	CP	2 Des'20	Family Matter
28	ST	14 Des'20	Wirausaha

Dari tabel 1.1 diatas terdapat 28 karyawan yang sudah mengajukan pengunduran diri atau *resign* dengan alasan mereka masing – masing, seperti masalah kesehatan, mendapatkan pekerjaan baru, isu keluarga, serta ingin berwirausaha. Kemudian dari tabel 1.1 tersebut akan dibuat lagi tabel yang menampilkan jumlah persentase masing – masing alasan karyawan yang mengajukan pengunduran diri atau *resign*, yang dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini ;

**Tabel 1.2 Persentase Karyawan Resign Periode Januari 2020 – Desember 2020**

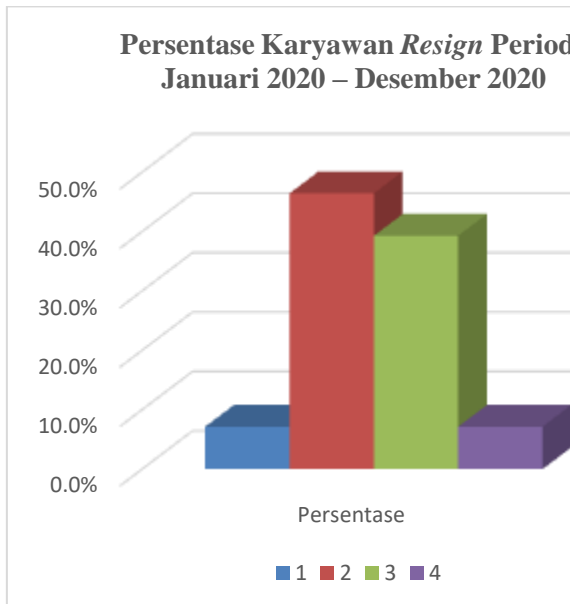
No	Alasan	Persentase
1	Health Matter	7,1%
2	Get a New Job	46,4%
3	Family Matter	39,3%
4	Wirausaha	7,1%

Pada tabel 1.2 diatas karyawan yang mengajukan pengunduran diri atau *resign* dengan alasan kesehatan atau *health matter* sebanyak 7.1% atau sebanyak 2 orang karyawan dari total 28 orang karyawan yang mengajukan resign periode Januari 2020 – Desember 2020. Untuk alasan berikutnya yaitu mendapatkan pekerjaan baru atau *get a new job* sebanyak 46.4% atau sebanyak 13 orang karyawan. Kemudian, untuk alasan keluarga atau *family matter* sebanyak 39.3% atau sebanyak 11 orang karyawan, dan untuk alasan terakhir yaitu keinginan untuk wirausaha atau mengembangkan usaha sebanyak 7.1% atau sebanyak 2 orang karyawan total 28 orang karyawan yang mengajukan resign periode Januari 2020 – Desember 2020.

Selain persentase dalam bentuk tabel, peneliti juga akan menampilkan persentase dalam bentuk grafik sebagai pelengkap serta pembandingan untuk data –

data yang sudah ditampilkan pada tabel sebelumnya.

**Grafik 1.1 Persentase Karyawan Resign Periode Januari 2020 – Desember 2020**



Dari grafik diatas terlihat bahwa mendapatkan pekerjaan baru atau *get a new job* menjadi alasan sebagian besar karyawan mengajukan pengunduran diri atau *resign*, kemudian pada urutan kedua yaitu soal keluarga atau *family matter*, untuk masalah kesehatan atau *health matter* serta wirausaha memiliki poin yang sama atau berada diurutan setelah alasan *family matter*.

## PEMBAHASAN

### Analisis Penyebab Karyawan Resign Pada Project Perusahaan BPO (Business Process Outsourcing) (Studi : PT. Transcosmos Indonesia Project Tokopedia Semarang)

Dari hasil penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya, terdapat 4 alasan utama yang menjadi penyebab seorang karyawan mengajukan pengunduran diri

atau *resign* pada perusahaan yang dimaksud yaitu :

1. Mendapatkan pekerjaan baru atau *get a new job*.

Mendapatkan tawaran pekerjaan baru seringkali memang menjadi pilihan alternatif atau bahkan utama ditengah banyaknya tantangan ditempat kerja yang sedangberjalan. Misalnya saja, karyawan menginginkan pekerjaan dengan tekanan yang lebih sedikit, bekerja pada hari – hari biasa atau *weekday* (sabtu, minggu serta di tanggal merah mendapatkan libur), penawaran gaji yang lebih tinggi, posisi yang lebih baik, lingkungan kerja yang lebih kondusif dan berbagai alasan lainnya yang kemudian membuat karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri atau *resign* karena telah mendapatkan pekerjaan baru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para karyawan yang telah mengajukan pengunduran diri atau *resign*, kebanyakan mereka memutuskan untuk pindah ke tempat kerja yang baru karena :

- Ingin dekat dengan orangtua (untuk karyawan yang tinggal *ngekos*).
- Menerima tawaran untuk posisi yang lebih tinggi serta gaji yang lebih tinggi.
- Lulus CPNS.
- Hari kerja *weekday* (sabtu, minggu dan tanggal merah mendapatkan hari libur).
- Tekanan atau beban kerja yang lebih sedikit.
- Suasana baru.

2. Alasan keluarga atau *family matter*.

Alasan kedua yang menjadi penyebab pengunduran diri atau *resign* seorang karyawan adalah keluarga, alasan

keluarga disini banyak jenisnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan berbagai alasan mengenai keluarga yang dikemukakan seperti, memutuskan untuk menjadi ibu rumah tangga saja setelah memiliki anak atau setelah menikah, memutuskan untuk berhenti bekerja karena mengikuti suami yang pindah atau sudah tinggal diluar kota sebelumnya, harus menjadi orang tua yang sedang sakit, dan lain sebagainya.

3. Kesehatan atau *health matter*.

Berdasarkan hasil wawancara, karyawan yang mengajukan pengunduran diri atau *resign* karena kesehatan adalah mereka yang memang memiliki penyakit yang sudah diderita dalam kurun waktu yang cukup lama sehingga membutuhkan waktu istirahat yang panjang untuk proses pemulihan. Selain itu juga, masalah kesehatan berkaitan dengan *shifting* kerja yang bertolak belakang dengan kondisi kesehatan, misalnya lebih banyak masuk pada malam hari dan pulang di pagi hari.

4. Wirausaha.

Karyawan yang mengajukan pengunduran diri atau *resign* karena ingin berwirausaha adalah sebanyak 2 orang dari total karyawan yang mengajukan pengunduran diri pada rentang periode Januari 2020 – Desember 2020. Ada yang karena diminta orang tua untuk melanjutkan usaha kemudian ada juga yang karena ingin mengembangkan usaha yang telah dirintis sehingga bisa lebih focus dalam menjalankan usaha tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti menggunakan dua jenis teori yaitu :

1. Teori Penilaian Sosial.

Teori ini disusun berdasarkan penelitian Muzafer Sherif yang berupaya untuk

memperkirakan bagaimana seseorang menilai suatu pesan dan bagaimana penilaian yang dibuat tersebut dapat mempengaruhi sistem kepercayaan yang sebelumnya telah dimiliki. Morissan (2014 : 79).

Berdasarkan teori tersebut, disebutkan bahwa pesan dapat membentuk penilaian seseorang dan dari penilaian tersebut keputusan baru memungkinkan untuk muncul. Ketika karyawan mengajukan pengunduran diri atau *resign* masing – masing dari mereka saling bertukar pesan dengan komunikasi atau pihak lain diluar diri mereka, dimana kemudian pesan tersebut diolah dalam sistem ingatan komunikator atau karyawan dan memunculkan suatu keputusan yang baru.

Keputusan baru yang muncul tersebut yaitu berupa pengunduran diri atau *resign* dengan berbagai alasan yang mendorong sebagai hasil dari pengolahan pesan yang diterima oleh para karyawan tersebut. Hasil – hasil pesan beragam yang muncul tersebut seperti :

- “*Saya harus mengundurkan diri karena telah mendapatkan pekerjaan baru dengan posisi dan gaji yang lebih tinggi*” atau “*saya harus mengundurkan diri karena telah berhasil lulus CPNS yang mana CPNS ini merupakan jenis pekerjaan yang banyak diminati dan menjanjikan sampai hari tua*”

Alasan – alasan diatas merupakan hasil pengolahan pesan antara komunikator dan komunikan, yang mana komunikasi diantara mereka kemudian diterima oleh komunikan dan pesan tersebut diolah dalam sistem ingatan dan kemudian

menghasilkan sebuah keputusan baru.

- “*Saya harus mengundurkan diri karena saya telah menikah dan memiliki seorang bayi, dimana saat ini saya tidak memiliki seseorang yang dapat membantu saya mengasuh bayi, sehingga saya harus mengajukan pengunduran diri*” atau “*saya harus mengundurkan diri agar dapat tinggal 1 kota dengan suami saya dan focus mengurus rumah tangga*”.

Karyawan yang mengundurkan diri dengan alasan keluarga tentu saja sebelumnya telah menerima pesan yang kemudian diolah dalam sistem ingatannya, yang pada akhirnya menghasilkan sebuah keputusan pengunduran diri dengan alasan tersebut.

- “*Saya harus mengundurkan diri karena membutuhkan waktu untuk pemulihan kesehatan*” atau “*saya harus mengundurkan diri untuk mengembangkan usaha saya atau usaha orang tua saya*”.

Sama dengan pesan – pesan lainnya, jenis keputusan berwirausaha dan kesehatan pun merupakan hasil pengolahan pesan antara komunikator dan komunikan (komunikator bisa saja orang tua, saudara, atau keluarga lainnya yang menyarankan untuk mengajukan pengunduran diri agar dapat focus untuk memulihkan kesehatan atau mengembangkan usaha dan bisnis).

## 2. Teori Integrasi Informasi.

Teori ini memusatkan perhatian pada cara komunikator mengumpulkan dan mengatur informasi mengenai orang lain, benda – benda, situasi serta ide – ide untuk membentuk sikap. Sikap merupakan sebuah kecenderungan untuk bertindak baik secara positif maupun

negative terhadap suatu objek. Pendekatan yang diajukan oleh teori ini merupakan salah satu model pendekatan yang paling populer yang menjelaskan bagaimana pembentukan serta perubahan sikap dapat terjadi. Morissan (2014 : 89).

Dari penjelasan Teori Integrasi Informasi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mengajukan pengunduran diri atau *resign* adalah sebuah sikap yang dihasilkan dari interaksi dengan pihak lain, ide, serta situasi – situasi yang beragam sehingga memunculkan sebuah sikap dalam bentuk keputusan berdasarkan hasil interaksi dengan berbagai elemen – elemen tadi yang kemudian diolah dalam sistem informasi ingatan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan para karyawan yang mengajukan pengunduran diri atau *resign* terdapat 4 alasan utama yang melatarbelakangi yaitu :

1. Mendapatkan pekerjaan baru atau *get a new job*.
2. Alasan keluarga atau *family matter*.
3. Alasan kesehatan atau *health matter*.
4. Wirausaha.

Alasan – alasan diatas merupakan hasil pengolahan informasi yang dilakukan antara komunikator dengan komunikan dalam hal ini karyawan yang mengambil keputusan dengan pihak lain diluar komunikator, seperti pihak lain yang berada dikantor yang sedang dituju oleh karyawan yang mengajukan pengunduran diri, orang tua, saudara, atau keluarga lain yang menyarankan untuk mengundurkan diri dan fokus pada kesehatan atau mengurus usaha, ataupun suami (pasangan) yang memberikan masukan agar mengundurkan diri agar dapat mengurus keluarga, dan lain sebagainya.



Intinya adalah setiap keputusan yang dibuat oleh individu adalah hasil dari pengolahan pesan yang sebelumnya terjadi antara pemberi pesan dan penerima pesan. Komunikasi yang terjadi diantara komunikator dan komunikan tersebut kemudian masuk dalam sistem informasi ingatan komunikan, mengubah atau menggeser sikap dan pandangannya, yang mana dari hasil pesan – pesan yang diterima tersebut kemudian menghasilkan keputusan berupa pengunduran diri atau *resign*, dan merupakan hal yang lumrah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adryanto, Michael. 2014. *Tips and Trick on Getting The Right Talents*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Budiarto, Eko., Anggraeni, Dewi. 2003. *Pengantar Epidemiologi*. Jakarta. Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Mamik. 2015. *Metodologi Kualitatif*. Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- Morissan. 2014. *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*. Jakarta. Kencana Pranadamedia Group.
- Duli, Nikolaus. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penelitian Skripsi dan Analisis Data dengan SPSS*. Sleman. Deepublish.
- Pamungkas, Adie. 2015. *33 Menit Resign*. Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Rukin. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Takalar. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Umrati., Wijaya, Hengki. 2020. *Analisis Data Kualitati (Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan)*. Makassar. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Wesfix, Tim. 2016. *Resign Itu Dipraktekin*. Jakarta. PT Grasindo.
- Yasar, Iftida. 2013. *Menjadi Karyawan Outsourcing*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- <https://www.cermati.com/artikel/banyak-karyawan-resign-gara-gara-6-alasan-ini-kamu-yang-mana>
- <https://economy.okezone.com/read/2020/07/02/320/2239915/karyawan-resign-kerja-gara-gara-8-alasan-ini-kamu-yang-mana>