

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM). Karena SDM merupakan penggerak dari apa yang menjadi tujuan perusahaan. Robbinn (1998) menyatakan bahwa nilai utama dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai aturan perusahaan maka semakin besar pula keterikatan mereka terhadap perusahaan tersebut. Namun, apabila seorang karyawan yang tidak memiliki penerimaan terhadap nilai-nilai aturan perusahaan, maka sebenarnya ia adalah seorang ahli dalam bidangnya (*competent*) namun ia bekerja dengan setengah hati. Ditegaskan juga bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjadi aset penting bagi perusahaan. Cascio (1987), mengungkapkan bahwa karyawan merupakan sumberdaya manusia yang dinamis yang mana menggerakkan berbagai komponen di dalam bidang industri dan organisasi, maka penting untuk mengelola sumberdaya manusia mencakup mutu, mempertahankan kualitas, dan mengendalikan biaya tenaga kerja.

Sebagai karyawan yang bekerja di dalam perusahaan, seharusnya mempertimbangkan tentang tanggung jawab dirinya dalam bekerja. Karyawan yang mampu bertanggung jawab dengan tidak adanya intensi *turnover* dan

mempunyai semangat kerja terhadap perusahaan merupakan alternatif dirinya terhindar dari pengangguran. Intensi bertahan pada tempat kerja lebih memberikan rasa aman bagi karyawan dari ancaman tidak dapat pekerjaan. Selain itu karyawan yang mampu bertahan akan lebih menguasai bidang pekerjaannya dan dapat meningkatkan kualitas dirinya. Hal ini juga didukung oleh Mayer (1990), Bahwa karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan memiliki kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi, dan memiliki semangat berorganisasi.

Pada saat ini masalah *turnover* sangat diperhatikan oleh para pakar Psikologi, ekonomi dan sosial, karena ditinjau dari berbagai sisi perusahaan akan mengalami kerugian jika *turnover* terus meningkat (Cawsey & Wedley, dalam Handoko, 1988). Permasalahan ini harus menjadi catatan setiap manajemen perusahaan dalam pengelolaan SDM pada perusahaannya, walaupun tidak dipungkiri *turnover* pasti terjadi di setiap perusahaan. Namun jika persentase *turnover* terlalu besar maka kerugian perusahaan juga besar kaitannya dengan biaya perekrutan karyawan. Terlebih jika *turnover* tersebut terjadi dalam kompetensi manajemen menengah, kerugian yang ditanggung oleh perusahaan akan semakin membengkak (Hartati, 1992).

Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Mathis dan Jackson (2004) menggambarkan bahwa upaya dalam mempertahankan karyawan untuk tetap pada tempat kerjanya merupakan persoalan yang menjadi tantangan bagi organisasi perusahaan. Jalan

terbaik oleh perusahaan adalah mempertahankan karyawannya agar tetap bekerja di dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan mencari tenaga kerja yang berbakat tidaklah mudah, bahkan lebih sulit. Begitu pula biaya yang harus dikeluarkan saat perekrutannya yang sangat besar. Ditambah sering terjadi manajemen perusahaan tidak cerdas dalam menyikapi hal ini. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya *turnover* pada waktu itu (Hartati, 1992).

Hasil survei yang dilakukan oleh Towers Watson (2005) menggambarkan tantangan perusahaan atas ancaman-ancaman kerugian perusahaan dengan tingginya *turnover*. Survei ini meliputi perusahaan yang bergerak di berbagai bidang. Karyawan yang di survei pun berasal dari berbagai usia dan level. Dimana sebagian besar berada di level menengah. Watson mengatakan bahwa karyawan Indonesia masih tinggi intensi *turnover*nya yaitu 57 % lebih tinggi dibandingkan dengan asia pasifik.

Terjadinya *turnover* di Indonesia yang diberitakan di media menuliskan bahwa tingginya karyawan '*turnover*' atau pindah ke perusahaan lain kini angkanya mencapai 12-15 persen setiap tahun, (KRjogja.com Selasa 12 januari 2016). Dari hasil Survei Gaji 2015 yang dilakukan oleh *Mercer Talent Consulting & Information Solution*, perusahaan konsultan SDM global yang menjadi mitra SWA, tingkat *turnover* karyawan dari seluruh industri masih tinggi yakni 8,4%, tertinggi terjadi di sektor perbankan, yakni 16%, (SWA.com Sabtu, 03 September 2016). *Country Business Leader Mercer* Indonesia, Satya Radjasa mengatakan tingkat *turnover* tinggi seiring semakin langkanya talenta di Indonesia akibat

pertumbuhan bisnis yang cepat. Dari survei yang dilakukan oleh Mercer, Indonesia diperkirakan mengalami defisit talenta pada tahun 2020 mendatang.

Novliadi (2007), mengungkapkan bahwa indikator yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intensi *turnover* selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak betah dalam bekerja di perusahaan, juga memiliki indikator-indikator sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja. Berdasarkan studi kualitatif yang dilakukan Hidayat (2015), ditemukan indikasi tersebut pada karyawan di salah satu perusahaan di Indonesia seperti tingginya absen karyawan, mangkir saat jam kerja, memperpanjang jam istirahat, kelambanan bekerja, dan keluar masuk tanpa ijin. kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Keluarnya karyawan berarti ada posisi tertentu yang lowong dan harus segera diisi. Selama masa lowong maka tenaga kerja yang ada kadang tidak sesuai dengan tugas yang ada sehingga menjadi terbengkalai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan *turnover*.

Sebagai awal penelitian, peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan di sebuah perusahaan yang menjadi subjek penelitian. Tegur karyawan bernama inisial "S", berkaitan dengan *turnover* dalam perusahaan tersebut tidaklah terlalu tinggi. Beberapa ada yang melakukan pindah bekerja

setahun ini sekitar 9% saja dari sekitar 180 karyawan yang di Jogja. “S” menjelaskan bahwa karyawan yang memilih berpindah kerja, mereka memiliki bermacam-macam alasan, antara lain karena ada pekerjaan lain yang gajinya lebih tinggi, merasa tidak sesuai dengan pekerjaan, merasa tidak bisa mengikuti budaya organisasi yang mana kebebasan mereka sangat diatur dengan norma yang berlaku di perusahaan, dan jauh dari tempet tinggal. “S” juga menjelaskan bahwa karyawan yang bertahan pada pekerjaannya mereka juga memiliki alasan masing-masing antara lain budaya organisasi dan kondisi kerja yang sesuai dengan dirinya. Bahkan ada yang berkata bahwa “gaji tinggi tidaklah penting asalkan cukup dan dari pada tidak memiliki pekerjaan”.

Berbagai fakta dan pendapat di atas, dapat ditegaskan bahwa intensi *turnover* sangatlah menjadi hal yang penting untuk diperhatikan dalam keberlangsungan perusahaan, karena tidak adanya niat untuk berpindah tempat bekerja merupakan modal utama yang harus tertanam pada setiap diri karyawan sebagai penggerak suatu perusahaan.

Intensi *turnover* itu sendiri menurut Abelson (dalam Sumarto, 2009) adalah sesuatu gambaran tentang pikiran-pikiran untuk keluar mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Lyons (dalam Jimad, 2015) juga mendefinisikan intensi *turnover* sebagai kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Jadi, intensi *turnover* ini baru sebatas keinginan atau niatan individu untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi, belum pada tahap realisasi meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perilaku yang nampak dari

seseorang ketika muncul intensi *turnover* dalam dirinya adalah mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Jewel (1998) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis *turnover* karyawan, yaitu *voluntary* dan *involuntary turnover*. Dari pendapat Jewel dapat diketahui bahwa karyawan dapat melakukan *turnover* secara sukarela maupun terpaksa. Karyawan melakukan *turnover* secara sukarela dapat dipengaruhi oleh beberapa sebab, bisa karena alasan pribadi untuk pindah ke luar kota atau karena ingin menjadi ibu rumah tangga serta seperti alasan kehamilan untuk karyawan. Hal yang tidak bisa dihindari oleh perusahaan adalah *turnover* karyawan secara sukarela. Karyawan yang melakukan *turnover* sukarela dengan alasan tersebut bisa mengundurkan diri setiap saat dan tidak dapat dicegah oleh perusahaan.

Munculnya intensi *turnover* dalam diri karyawan disebabkan karena beberapa faktor. Menurut Mobley (1986) faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya intensi *turnover* yaitu: (1) Faktor organisasional, termasuk di dalamnya adalah besar kecilnya unit kerja, penggajian, dan bobot kerja. (2) Faktor individual termasuk di dalamnya adalah usia masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, data biografik, kepribadian, minat, serta bakat dan kemampuan.

Berkaitan dengan perusahaan yang akan di jadikan subjek penelitian, peneliti melihat keunikan budaya organisasi karyawan. Perusahaan menerapkan budaya organisasi religiusitas pada seluruh karyawannya. Budaya religius tersebut antara lain kegiatan-kegiatan keagamaan seperti sholat duha, mengaji Al Quran, dan mengkaji ilmu-ilmu agama Islam. Sbelum mereka melaksanakan

pekerjaanya, dari jam 08.00 mereka sudah sampai di tempat kerja dan menyiapkan segala yang akan dikerjakan. Kemudian melaksanakan sholat duha dan diteruskan dengan mengaji Al Quran yang dipandu oleh ustadz. Setelah kegiatan pengajian selesai barulah tempat kerja dibuka untuk melayani pelanggan yang datang.

Dengan hal ini peneliti membandingkan dengan alasan karyawan yang berpindah kerja karena tidak bisa mengikuti budaya organisasi yang ada, dengan alasan bahwa budaya tersebut menjadikan mereka sebagai karyawan merasa tidak bebas dan penuh tekanan. Padahal budaya organisasi yang ada pada perusahaan tersebut sangat baik untuk mengembangkan keagamaan mereka. Sebagai individu yang baik, seharusnya budaya organisasi yang baik tersebut di atas, adalah kesempatan mereka untuk menjadi individu yang lebih baik.

Berdasarkan temuan pra penelitian ini, peneliti mengambil 2 faktor yang menjadi pandangan untuk dilakukan penelitian berkaitan dengan intensi *turnover*. Faktor tersebut adalah religiositas dan kepribadian. Penelitian tentang intensi *turnover* karyawan sering dihubungkan dengan kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan budaya kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Zafar dkk (2012) menghubungkan intensi *turnover* dengan religiositas yang menemukan bahwa religiositas merupakan faktor penting dalam mempengaruhi intensi *turnover*. Pada penelitiannya, menemukan korelasi positif yang signifikan antara tingkat religiositas dengan intensi *turnover*. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Mansen, (dalam Kaye & Raghavan, 2000) bahwa religiositas merupakan kebutuhan individu yang menjadi sebuah ekspresi spiritual seseorang

yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku dan ritual. Religiositas merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani pribadi dan sikap personal (Mangunwija, 1986). Internalisasi nilai religiositas yang tertanam pada setiap individu akan mengarahkan setiap keputusan-keputusan individu dalam memandang problematika di mana ia berada. Glock & Stark (dalam Dister, 1988). Menurut Raiya (2008), mengikuti agama yang berkaitan dengan aspek keyakinan atau iman, praktik ibadah, perintah, larangan, dan universalitas islam tampaknya memainkan peran penting dalam kemampuan seseorang untuk mengatasi situasi sulit dalam hidup. Hal ini menjadi kontrol diri secara internal dan eksternal pada setiap individu.

Dengan adanya religiositas di dalam diri individu karyawan, akan menumbuhkan kecerdasan spiritual yang mendorong seseorang untuk bahagia dalam menjalankan pekerjaannya. Rasa bahagia menjadikan seseorang nyaman dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kualitas produktivitasnya dan mampu bertahan pada tempat kerjanya.

Di samping religiositas, faktor kepribadian individu juga mempengaruhi intensi *turnover*, yang mana faktor kepribadian individu tersebut adalah kepribadian tahan banting (*hardiness*). Penelitian yang dilakukan Widodo (2010) juga menemukan bahwa kepribadian *hardiness* memiliki efek menurunkan intensi *turnover*. Kepribadian menurut Krech dan Cruthehfield (dalam Jaenudin, 2014) adalah integrasi individu ke dalam suatu kesatuan unik yang menentukan dan dimodifikasi oleh usaha-usahanya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang berubah terus menerus. Peneliti memfokuskan kepada

kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang didefinisikan sebagai suatu karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis, dalam menghadapi tekanan dan mengurangi efek negatif yang dihadapi.

Santrock (2002) mengatakan ketangguhan (*hardiness*) adalah gaya kepribadian yang dikarakteristikan oleh suatu komitmen (daripada aliensi atau keterasingan), pengendalian (daripada ketidakberdayaan), dan persepsi terhadap masalah-masalah sebagai tantangan (daripada sebagai ancaman). *Hardiness* mengandung arti suatu konstelasi karakteristik kepribadian yang menyebabkan individu lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stres dan mengurangi efek negatif yang dihadapi.

Hardiness dikatakan penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan perusahaan. Setiap pekerjaan memberikan tuntutan dan tantangan yang berbeda untuk para pekerjanya. Setiap individu memiliki karakteristik kepribadian yang berbeda termasuk *hardiness* terutama dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Individu yang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) akan mampu bertahan menghadapi semua tuntutan dan tantangan dalam pekerjaannya sehingga tidak muncul keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti mengidentifikasi tiga variabel yang akan diteliti, diantaranya adalah intensi *turnover* sebagai variabel tergantung (*dependent variabel*) atau variabel *antecedent*, religiositas sebagai variabel bebas (*independent variabel*), predictor terhadap intensi *turnover*, dan *hardiness* sebagai

variabel bebas dan sebagai variabel moderator yang akan memoderasi hubungan antara religiositas dengan intensi *turnover*.

Berdasarkan rumusan tersebut peneliti menentukan judul penelitiannya yaitu **Hubungan antara Religiositas dan Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*) dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan** sebuah perusahaan yang ada di Yogyakarta. Semakin tinggi tingkat religiositas pada karyawan maka semakin rendah tingkat intensi *turnover*nya. Dan semakin tinggi tingkat kepribadian tahan banting (*hardiness*), akan menguatkan hubungan keduanya.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana hubungan antara religiositas dengan intensi *turnover* karyawan?
2. Bagaimana hubungan kepribadian tahan banting dengan intensi *turnover* karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kepribadian tahan banting terhadap hubungan antara religiositas dengan intensi *turnover* karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara religiositas dengan intensi *turnover* karyawan.
2. Untuk mengetahui hubungan kepribadian tahan banting dengan intensi *turnover* karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan hubungan antara religiositas dan intensi *turnover* karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis penelitian ini adalah, diharapkan menjadi acuan teori dalam peningkatan dan pengembangan ilmu dalam bidang ilmu Psikologi terfokus pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.
2. Manfaat secara praktis penelitian ini adalah, diharapkan sebagai acuan teori dalam pengembangan SDM di dunia kerja, serta dapat mengembangkan dan menyelesaikan masalah tingginya intensi *turnover* karyawan di Indonesia.

E. Keaslian Penelitian.

Penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan religiositas dan intensi *turnover* diantaranya adalah :

Rahaib Zafar, Mohsin Altaf, Dr. Mohammad Majid Mahmood Bagram, Haroon Hussain (2012). *Religiosity, as Determinant of Turnover Intention: an Exploratory Study*. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh religiositas terhadap intensi *turnover* dengan mengintegrasikan berbagai konseptualisasi yang mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa afektif dan keberlangsungan komponen intensi *turnover* secara empiris membangun korelasi.

Narehan Hassan, Azlyantiny Mohammad, Feridah Mohd, Abdul Aziz Rozilah, and Sharrifah Ali (2015). Tentang *Religiosity Perceptions and Employee Turnover Intention in Malaysia*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi religiositas dengan intensi *turnover*. Hasil penelitian ini tidak menunjukkan bahwa religiositas mampu mengurangi intensi *turnover* karyawan.

Evendi R dan dwiyanti R (2013) tentang hubungan Antara *hardiness* (Kepribadian Tahan Banting) dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Wilayah Gombong Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian menunjukan *hardiness* berhubungan negatif terhadap intense *turnover* secara signifikan.

Aninditarini (2013) tentang Intensi *Turnover* ditinjau dari Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (Qim) Batang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi turnover pada. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (Qim) Batang dengan intensi *turnover*.

Sumarto (2009) tentang Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen dapat menurunkan intensi *turnover*. terbukti memiliki Hubungan yang negatif.

Sedangkan Penelitian lain yang berkaitan dengan religiositas diantaranya adalah :

Penelitian Prasetyo (2008) dengan judul Hubungan Antara Religiusits dengan Kepuasan Kerja. Subjek penelitian ini adalah karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Klaten. Hasil penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan antara religiositas dengan kepuasan kerja pada karyawan.

Penelitian Imam Ghozali (2002). Pengaruh Religiositas terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari religiositas terhadap

Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan kerja dan Produktivitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiositas pada dimensi komitmen memiliki pengaruh positif pada komitmen organisasi dan keterlibatan kerja.

Penelitian berkaitan dengan variabel kepribadian tahan banting antara lain:

P.T. Bartone (1999) tentang *Personality Hardiness as a Predictor of Officer Cadet Leadership Performance*. Dengan hasil penelitian bahwa kepribadian tahan banting dapat sebagai prediktor kinerja pegawai performance kepemimpinan yang baik.

Ellyza Mutiarasari Utami, Harlina Nurjahjanti, S.Psi., M.Si, Prasetyo Budi Widodo, S.Psi., M.Si (2010) tentang Hubungan antara *Hardiness* dengan Intensi *Turnover* pada Agen Produksi Asuransi Jiwa Bersama (Ajb) Bumiputera 1912 Di Wilayah Asper Semarang.

Penelitian Sri Puji Lestari (2012) tentang Hubungan antara Kepribadian Tahan Banting dengan Penerimaan Diri pada Difabel Akibat Gempa Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian tahan banting dengan penerimaan diri pada difabel akibat gempa Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah difabel yang berjumlah 60 orang. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara kepribadian tahan banting dengan penerimaan diri pada difabel.

Adapun penjelasan secara rinci mengenai keaslian penelitian adalah sebagai berikut:

1. Keaslian topik

Rahaib Zafar, Mohsin Altaf, Dr. Mohammad Majid Mahmood Bagram, Haroon Hussain (2012). *Religiosity, as Determinant of Turnover Intention: an Exploratory Study*. Pada penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu religiositas dan intensi *turnover*. Religiositas sebagai variabel bebas dan intensi *turnover* sebagai variabel dependent.

Narehan Hassan, Azlyantiny Mohammad, Feridah Mohd, Abdul Aziz Rozilah, and Sharrifah Ali (2015). *Tentang Religiosity Perceptions and Employee Turnover Intention in Malaysia*. Pada penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu persepsi religiositas dan intensi *turnover*, yang mana religiositas sebagai variabel independent dan intensi *turnover* sebagai variabel dependent.

P.T. Bartone (1999) tentang *Personality Hardiness as a Predictor of Officer Cadet Leadership Performance*. Pada penelitian ini peneliti melibatkan dua variabel yang disebutkan *hardiness* sebagai variabel prediktor atau variabel independent, dan *performance* kepemimpinan sebagai variabel dependent.

Enrique Merino-Tejedor, Pedro M. Hontangas-Beltrán, Joan Boada-Grauh Susana Lucas-Mangas (2015) tentang *Hardiness as a moderator variabel between the Big-Five Model and work effort*. Peneliti melibatkan tiga variabel yang mana *hardiness* sebagai variabel moderator, *big faive model* sebagai variabel prediktor, dan *work effort* sebagai variabel *antecedent*.

2. Keaslian Teori

Teori-teori yang digunakan dalam penelitian terkait intensi *turnover* menggunakan teori Tett dan Mayer (1993). Teori-teori yang digunakan dalam penelitian terkait dengan religiositas menggunakan teori-teori yang hampir sama digunakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Teori yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah teori religiositas dari Raiya (2008). Sedangkan kepribadian tahan banting (*hardiness*) menggunakan teori (*hardiness*) dari Bartone (2008).

3. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur intensi *turnover* berdasarkan aspek-aspek intensi *turnover* yang dikemukakan Tett dan Mayer (1993) yang memiliki tiga aspek utama, yaitu : Berpikir untuk keluar atau mengundurkan diri, mencari alternatif pekerjaan lain, dan melakukan perilaku keluar atau mengundurkan diri.

Alat ukur religiositas berdasarkan aspek – aspek religiositas yang dikemukakan oleh Raiya (2008) yaitu *Islamic Beliefs* (Keyakinan), *Islamic Ethical Principles & Universality* (Prinsip Etika & Universalitas), *Islamic Religious Struggle* (Perjuangan Islam), *Islamic religious Duty, Obligation & Exclusivism* (Tugas agama Islam, Kewajiban & Eksklusivisme), *Islamic Positive Religious Coping & Identification* (Koping Positif & Identifikasi), *Punishing Allah Reappraisal* (Pertimbangan kembali Hukuman Allah).

Sedangkan Alat ukur kepribadian tahan banting (*hardiness*) dari alat ukur yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dirumuskan oleh Barton (2008), yaitu *commitment*, *control*, dan *challenge*.

4. Keaslian Subjek Penelitian

Keaslian Subjek penelitian, subjek penelitian ini adalah Karyawan pada sebuah perusahaan kuliner di Yogyakarta. Subjek ini pernah diteliti oleh peneliti terdahulu yaitu Wayan Marsalia Indica tentang Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. Subjek yang akan diteliti memiliki kesamaan karakteristik perusahaan, hanya saja di cabang perusahaan yang berbeda tempatnya.

