

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Intensi *Turnover*

1. Pengertian Intensi *Turnover*

Warshaw dan Davis (dalam Landry, 2003) menyatakan bahwa intensi adalah tingkatan dimana seseorang memformulasikan rencana untuk menunjukkan suatu tujuan masa depan yang spesifik atau tidak, secara sadar.

Engel, dkk (1995) mengatakan bahwa sikap, sejalan dengan intensi, merupakan prediktor perilaku di masa akan datang yang baik.

Sedangkan *turnover* diantaranya menurut Jewell dan Siegall (1998) menyatakan *turnover* sebagai fungsi dari ketertarikan individu yang kuat terhadap berbagai alternatif pekerjaan lain di luar organisasi atau sebagai “penarikan diri” dari pekerjaan sekarang yang tidak memuaskan dan penuh stres. Sedangkan Mathis dan Jackson (2004) mengemukakan definisi *turnover* sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan posisi pekerjaan tersebut harus digantikan oleh orang lain.

Pada pengertian umum *turnover* mengacu pada perubahan dalam keanggotaan dari organisasi dimana posisi yang ditinggalkan oleh pemegang jabatan yang keluar dari organisasi digantikan oleh pendatang baru. Sedangkan dalam pengertian khusus, *turnover* mengacu pada anggota organisasi yang keluar.

Definisi umum *turnover* dapat dipakai untuk berbagai tipe organisasi dan pada berbagai macam tipe hubungan karyawan dengan organisasi. Jadi dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover* adalah berhentinya karyawan sebagai anggota dari suatu organisasi baik itu atas kemauan sendiri ataupun keputusan dari organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Price (1986) menyatakan bahwa *turnover* karyawan dapat dibagi kedalam dua jenis, yaitu:

a. *Voluntary Turnover*

Voluntary turnover merupakan *turnover* yang diajukan oleh perorangan adalah *turnover* sukarela. Mobley (1986) menamakan tipe ini sebagai *voluntary separation* yang berarti berhentinya seseorang dari organisasi yang diajukan oleh individu karyawan itu sendiri.

b. *Involuntary Turnover*

Involuntary turnover merupakan pergerakan keluar-masuknya seorang individu dari suatu organisasi, yang dilakukan bukan atas kehendak individu. Nama lain tipe ini adalah *involuntary separation*, yang berarti berhentinya seseorang dari organisasi atas keinginan organisasi, termasuk kematian, dan diperintahkan mengundurkan diri.

Maka dapat digeneralisasikan bahwa intensi *turnover* merupakan tingkat kecenderungan seorang karyawan untuk melakukan pindah kerja. Menurut Hartono (2002) intensi *turnover* adalah kadar atau intensi dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Indriantoro (2001) menyatakan intensi *turnover* mengacu

pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Dengan hal ini peneliti memfokuskan pada jenis *voluntary turnover* yang mana intensi *turnover* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi atau dapat dikatakan *turnover* yang nantinya akan terjadi karena secara sukarela.

2. Aspek-Aspek Intensi *Turnover*

Aspek-aspek intensi *turnover* menurut Tett dan Mayer (1993) ada 3 aspek pokok yang mendukung timbulnya intensi *turnover* antara lain:

a. Berpikir untuk keluar atau mengundurkan diri

Karyawan memiliki beberapa pikiran untuk pergi atau berhenti dari pekerjaannya. Begitu pula akan karyawan juga akan membandingkan apa yang diperoleh di perusahaan ini dengan apa yang diperoleh dari perusahaan lain.

b. Mencari alternatif pekerjaan lain

Karyawan melakukan usaha seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan melalui media informasi yang tersedia ataupun menanyakan informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja.

c. Melakukan perilaku keluar atau mengundurkan diri

Karyawan mulai menunjukkan perilaku-perilaku tertentu dan keinginan untuk keluar dari perusahaan misalnya memiliki niatan untuk

mengundurkan diri dan mulai dapat memastikan bahwa dirinya akan berhenti dari perusahaan.

Berdasarkan beberapa aspek tersebut, yang dipakai peneliti sebagai landasan dari alat ukur yang akan dibuat adalah aspek berpikir untuk mengundurkan diri, mencari pekerjaan alternatif, dan melakukan perilaku keluar atau mengundurkan diri dengan menggunakan aspek ini diharapkan dapat mempresentasikan apa yang akan diungkap oleh peneliti.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi *Turnover*

Berdasarkan berbagai literatur, peneliti mengelompokkan faktor-faktor intensi *turnover* menjadi tiga bagian, antara lain:

a. Faktor Demografik dan Individual

1) Usia

Hayes (2015), dalam penelitiannya mengungkap bahwa faktor demografi usia memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover*. Karyawan yang lebih muda lebih besar kemungkinannya untuk keluar. Karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan yang baru dan memiliki tanggung jawab kekeluargaan yang lebih kecil, sehingga demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan.

2) Jenis Kelamin

Mobley (1986), Jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover* dengan pola yang tidak sederhana. Jenis kelamin

dapat berpengaruh terhadap intensi *turnover* melalui faktor-faktor yang lain seperti jabatan dan tanggung jawab keluarga.

3) Data Biografik.

Menurut (Muchinsky dan Tuttle, 1979) kebanyakan dari sumber yang ada menunjukkan bahwa data biografik bermanfaat memprediksi pergantian karyawan.

4) Religiositas

Zafar (2012) dalam penelitiannya membuktikan bahwa religiusitas menjadi faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* dengan mengaitkan religiusitas pada individu dalam memandang pekerjaan. Religiusitas pada karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan memiliki nilai pandang terhadap budaya organisasi dan jenis pekerjaan apakah sesuai dengan nilai ajaran agamanya atau tidak. Hasan (2015), Religiusitas yang ada pada seseorang mempengaruhi dirinya memandang pekerjaan sebagai panggilan Agama.

5) Kepribadian

Menurut Porter dan Steers (1973) orang-orang yang meninggalkan organisasi cenderung ada ujung batas faktor-faktor kepribadian, seperti prestasi, agresi, kemandirian dan kepercayaan pada diri sendiri. Kepribadian tahan banting menjadi faktor yang sangat berpengaruh kaitannya dengan intensi *turnover*. Bolger & Zuckerman (2000) menyatakan bahwa kepribadian mungkin memainkan peran yang

penting dalam proses terjadinya stres dengan mempengaruhi persepsi individu terhadap stressor.

6) Bakat, Minat, dan kemampuan

Zeffane (1994) Apabila minat seseorang dan syarat-syarat pekerjaan sama atau mirip, maka laju pergantian karyawan semakin rendah. Begitu pula Apabila organisasi mempergunakan bakat yang berkaitan dengan pekerjaan, maka hal ini dapat menjadi faktor penentu pergantian karyawan.

7) Kepuasan Kerja

Pada faktor ini lebih banyak dikenal sebagai faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* adalah faktor kepuasan kerja. Berry (2010), dalam penelitiannya mengungkap bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover*. Mobley (1986) mengelompokkan berbagai bentuk kepuasan dalam variabel-variabel terpadu antara lain kepuasan terhadap pekerjaan, aspirasi dan harapan karir,kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi jabatan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap kepemimpinan organisasi atau perusahaan, dan kepuasan terhadap kondisi kerja.

b. Faktor Organisasional atau Institusional

1) Kategori-kategori jabatan.

Price (1986) dalam penelitiannya berkesimpulan bahwa pergantian karyawan lebih banyak terjadi diantara : (1) tenaga kerja kasar daripada tenaga kerja halus, (2) tingkat-tingkat keterampilan yang lebih rendah di kalangan tenaga kasar, (3) kategori-kategori yang bukan manajerial.

2) Besar kecilnya Organisasi.

Mobley (1986) menjelaskan secara konseptual, besar-kecilnya organisasi berhubungan dengan pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar memiliki kesempatan-kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses manajemen sumber daya manusia, system imbalan yang lebih bersaing, serta penelitian-penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan.

3) Besar Kecilnya Unit Kerja.

Besar Kecilnya Unit Kerja berkaitan dengan pergantian karyawan melalui faktor-faktor lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Muchinsky dan Tuttle (1979), ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil , terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.

4) Bobot Kerja.

Bobot kerja adalah hubungan antara pergantian karyawan dengan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitas atau pengulangan tugas,

autonomi dan tanggung jawab pekerjaan. Streers (1973), memperoleh data pendukung antara rutinitas pekerjaan dengan pergantian karyawan.

5) Kompensasi, dan tunjangan

Berry (2010) menjelaskan bahwa Kompensasi atau gaji sebagai factor yang mempengaruhi intensi *turnover* dengan kronologi bahwa kompensasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan intensi *turnover* karyawan.

c. Faktor Eksternal

Menurut Zeffane (1994) mengungkap faktor-faktor yang berkaitan dengan intensi *turnover* salah satunya adalah faktor eksternal. Fktor eksternal ini artinya faktor yang di luar organisasi sebagai tempat kerja maupun di luar individu. Faktor eksternal ini meliputi:

1) Zeffane (1994) menyebutkan antara lain pasar tenaga kerja

Mudah dan sulitnya mendapatkan tenaga kerja merupakan faktor dari luar yang menentukan karyawan memiliki intensi *turnover* dengan membandingkan pekerjaan yang sedang diikuti dengan pekerjaan yang ditawarkan informasi-informasi lowongan pekerjaan.

2) Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga terhadap pekerjaan anggota keluarganya menjadi suatu pertimbangan dalam menentukan pekerjaannya, di mana ia akan bekerja dan pekerjaan seperti apa yang disetujui keluarganya,

begitu pula konflik yang terjadi dalam keluarga juga akan berpengaruh. Nanda dan Utama (2015), dalam penelitiannya menemukan bahwa keluarga dilihat dari segi konflik keluarga memiliki pengaruh terhadap tingkat intensi *turnover*. Azhar dkk, (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa dukungan keluarga dan *rekan kerja yang* memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover*.

3) Ekonomi ekstern

March dan Simon (dalam Mobley, 1986) mengemukakan bahwa ekonomi menjadi faktor prediksi tingkat *turnover*. Ekonomi yang dimaksud adalah ekonomi daerah atau negara berkaitan dengan standar gaji yang ditentukan.

B. Pengertian Religiositas

1. Pengertian Religiositas

Pandangan umum, Agama merupakan kata dari bahasa Indonesia dapat disejajarkan dengan *religion* yang berasal dari bahasa Inggris. Menurut Poerwadarminto (dalam Sholeh & Musbikin, 2005), agama adalah segenap kepercayaan (kepada Tuhan, dewa, dan sebagainya) serta dengan kebaktian dan kewajiban-kewajiban yang bertalian dengan kepercayaan itu. Nasution (1985) mengungkapkan pengertian agama berasal dari kata, yaitu *al-diin*, *religi* (*relegere, religare*) dan agama. *Al-diin* (*Semit*) berarti undang-undang atau hukum. Kemudian dalam bahasa Arab, kata ini mengandung arti menguasai, menundukkan, patuh, utang, dan balasan, kebiasaan. Sedangkan

dari kata *religi* (Latin) atau *relegere* berarti mengumpulkan dan membaca. Kemudian *religare* berarti mengikat. Adapun agama terdiri dari a = tidak; gam = pergi yang mengandung arti tidak pergi, tetap di tempat atau diwarisi turun-temurun (Jallaludin, 2010).

Anshori (1980) membedakan antara istilah religi atau agama dengan religiositas. Jika agama menunjuk pada aspek-aspek formal yang berkaitan dengan aturan dan kewajiban, maka religiositas menunjuk pada aspek religi yang telah dihayati oleh seseorang dalam hati (Ghufron & Risnawati 2010). Hal itu senada dengan Mangunwidjaya (Andisti & Ritandiyono, 2008) mengatakan bila dilihat dari kenampakannya, agama lebih menunjukkan kepada suatu kelembagaan yang mengatur tata penyembahan manusia terhadap Tuhan, sedangkan religiositas lebih melihat aspek yang ada di lubuk hati manusia.

Thouless (2000) menyebutkan definisi agama adalah sikap (cara penyesuaian diri) terhadap dunia yang mencakup acuan yang menunjukkan lingkungan lebih luas daripada lingkungan dunia fisik yang terkait dengan ruang dan waktu. Definisi ini secara empirik lebih cocok untuk membedakan antara sikap keagamaan (*religious*) dari yang bukan keagamaan (*irreligious*), antara lain seperti komunisme dan humanisme (Jallaludin, 2010).

Glock dan Stark (Ancok & Suroso, 2004) mendefinisikan agama sebagai sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang terlembagakan, yang semuanya itu berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*).

Menurut Frazer (Sholeh & Musbikin, 2005) agama sebagai upaya mencari keridhaan atau kekuatan yang lebih tinggi dari manusia, yaitu kekuasaan yang diyakini manusia dapat mengendalikan, menahan, dan menekan kekacauan kehidupan manusia. Agama menjadi sesuatu yang khas bagi individu karena keterlibatan yang sakral pada individu dalam jalur dan tujuan untuk mendefinisikan sesuatu yang dianggap benar (Raiya, 2008).

Menyimpulkan dari berbagai definisi di atas, peneliti mengerucut pada pendapat Raiya (2008) mengenai religiositas, bahwa religiositas adalah keterlibatan individu pada suatu keyakinan yang dianggap benar dan bernilai sakral (agama) melalui cara yang sudah diatur untuk mencapai tujuan.

2. Aspek-aspek Religiositas

Menurut Raiya (2008) aspek religiositas pada penelitiannya membagi dalam dua jenis aspek yaitu aspek yang spesifik dan aspek yang tidak spesifik. Dari kedua aspek tersebut dipadukan menjadi 6 Aspek meliputi :

a. Islamic Beliefs (Keyakinan)

Aspek ini berisi keyakinan seseorang terhadap nilai-nilai yang ditanamkan oleh agama yang dianutnya. Misalnya yakin terhadap Allah, malaikat, hari akhir, surga, dan neraka. Mengacu ajaran agama Islam yang disebut sebagai rukun iman yang terdiri dari enam.

b. Islamic Ethical Principles & Universality (Prinsip Etika & Universalitas Islam)

Pada aspek ini dijelaskan beberapa sub aspek yang ada di dalamnya antara lain:

- 1) Etika perilaku yang diperintahkan (*Ethical Conduct Do*), Perilaku yang ditunjukkan individu dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya untuk dikerjakan, yaitu bagaimana individu berelasi dengan dunianya, terutama dengan manusia lain. Misalnya menjadi rendah hati, menghormati orang tua, memperlakukan orang lain secara adil, membantu kerabat dan tetangga.
- 2) Etika perilaku yang dilarang (*Ethical Conduct Don't*), menggambarkan ketaatan individu dalam melaksanakan hal-hal yang tidak diperbolehkan untuk dilaksanakan oleh agamanya. Seperti tidak boleh minuman keras, berzina, tidak boleh menggunjing orang lain, dan yang lainnya.
- 3) Universalitas Islam (*Islamic Universality*), menunjukkan sejauh mana ajaran agama mempengaruhi seseorang dalam kehidupan terlebih dalam memandang sesama pemeluk agama. Seperti menganggap bahwa setiap muslim dan muslimat di dunia adalah saudara, dengan menunjukkan simpati dan empati jika ada muslim yang lain terkena musibah atau merasa bahagia atas kemenangan umat muslim lainnya.

c. *Islamic Religious Struggle* (Perjuangan Islam).

Adalah melakukan mempertahankan atau tidak dalam memperjuangkan agama ketika menghadapi kesulitan atau ancaman.

- d. *Islamic religious Duty, Obligation & Exclusivism* (Tugas agama Islam, Kewajiban & Eksklusivisme)

Menunjukkan perilaku menyembah, ketaatan, dan hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Misalnya melakukan shalat, zakat, puasa, ibadah haji, membaca Al Qur'an yang suci dan puasa dan ditambah syarat yang dilakukan dengan didahului mengikrarkan syahadat sebagai pengakuan atas agama yang dianutnya yaitu Islam. Menurut Pargament (2002), Eksklusivisme agama mencerminkan asumsi bahwa ada realitas mutlak dan satu cara untuk mendekatinya.

- e. *Islamic Positive Religious Coping & Identification* (Koping Positif & Identifikasi)

Islamic Positive Religious Coping Pargament dkk (2002), mengungkapkan bahwa metode koping agama positif mencerminkan hubungan aman dengan Tuhan, keyakinan bahwa ada makna yang lebih besar dapat ditemukan, dan rasa keterhubungan spiritual dengan orang lain.

Islamic Negative Religious Coping Menurut Pargament dkk (2002), pola koping agama negatif melibatkan ekspresi dari hubungan yang kurang aman dengan Tuhan, pandangan lemah dan tak menyenangkan dari dunia, dan perjuangan agama untuk menemukan dan melestarikan penting dalam hidup.

Islamic Religious Internalization- Identification Adalah suatu perilaku dorongan oleh tujuan lain, cemas merasa bersalah dan kehilangan harga diri. (Ryan dkk, dalam Raiya, 2008). Menurut Ryan dkk. (dalam Raiya, 2008), identifikasi keagamaan merupakan adopsi dari keyakinan agama sebagai nilai-nilai pribadi.

f. *Punishing Allah Reappraisal* (Pertimbangan Kembali Hukuman Allah)

Yaitu menggambarkan kembali stressor sebagai sebuah hukuman dari Allah atas dosa-dosa yang telah dilakukan oleh individu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek religiositas itu antara lain : “*Islamic Beliefs* (Keyakinan)”, “*Islamic Ethical Principles & Universality* (Islam 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)”.

C. Pengertian Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

1. Pengertian Kepribadian Tahan Banting

Bartone (2008) mengemukakan *hardiness* merupakan dimensi personal yang berkembang pada awal kehidupan dan cukup stabil dari waktu ke waktu, meskipun iasesuai bahwa *hardiness* dapat diubah dan mungkin bila dilatih dalam kondisi.

Kobasa dkk (1982) menjelaskan individu yang mempunyai kepribadian tahan banting tidak akan mudah melarikan diri dan menarik diri dari kondisi

yang mengancam dirinya. Azeem (2010), mengatakan bahwa individu yang dapat bertahan dalam menghadapi tekanan disebut kepribadian tahan banting. Menurut Hadjam dkk (2004) kepribadian tahan banting mengurangi pengaruh kejadian-kejadian hidup yang mencekam dengan meningkatkan penggunaan strategi strategi penyesuaian, antara lain dengan menggunakan sumber-sumber sosial yang ada di lingkungannya untuk menjadi tameng, motivasi dan dukungan dalam menghadapi masalah ketegangan yang dihadapinya dan memberikan kesuksesan. Namun tipe kepribadian ini dapat menyikapi secara positif keadaan tidak menyenangkan tadi agar dapat menimbulkan kenyamanan melalui cara-cara yang sehat (Andiani, 2008).

Kreitner dan Klinicki (2014) mendefinisikan kepribadian tahan banting sebagai suatu karakteristik kepribadian yang mengatasi stress. Schultz (2002), kepribadian tahan banting adalah suatu variabel dalam kepribadian yang menjelaskan perbedaan individu dalam kerentanan stress. Orang yang berkepribadian tahan banting tinggi dipercaya mereka dapat mengontrol atau mempengaruhi setiap peristiwa, dan mempunyai komitmen yang kuat pada berbagai aktivitas dan hubungan interpersonal maupun hubungan dengan diri sendiri. Menurut Tatsky (dalam Bissonnette, 1998) kepribadian tahan banting merubah dua komponen penilaian yaitu mengurangi penilaian pada ancaman dan meningkatkan harapan bahwa upaya-upaya yang dilakukan akan berhasil.

Allfred dan Smith (1989) menyebutkan bahwa individu yang memiliki tingkat kepribadian tahan banting yang tinggi menunjukkan komitmen dalam keterlibatannya pada aktivitas sehari-hari, memiliki kontrol atas hal yang akan

terjadi dan kecenderungan untuk melihat perubahan sebagai tantangan yang positif dari pada sebagai peristiwa yang tidak menyenangkan. Lazarus (1976) mengatakan kemampuan individu dalam menghadapi berbagai kejadian hidup yang menekan tidaklah sama, tetapi tergantung dari banyak hal, salah satunya adalah kepribadian. Pada situasi yang sama, dua orang sering menunjukkan proses penyesuaian yang berbeda karena terdapat kualitas kepribadian yang membuat mereka mereaksi dengan cara-cara yang berbeda terhadap situasi yang sama. Tipe kepribadian yang berhubungan dengan situasi tersebut yaitu kepribadian tahan banting.

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian tahan banting adalah karakteristik kepribadian yang dapat bertahan dalam menghadapi berbagai tekanan hidup dan mampu memandang tekanan menjadi sebuah hal yang positif sebagai perubahan dalam hidup.

2. Aspek-Aspek Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Bartone (2008), mengemukakan bahwa kepribadian tahan banting memiliki tiga aspek yang menjadikan karakteristik ini tahan terhadap tekanan.

Aspek-aspek tersebut adalah :

a. Komitmen (*Commitment*)

Yaitu keterlibatan individu dalam aktivitas-aktivitas sosial, adanya kontak sosial seseorang dengan lingkungan sekitarnya. Allen dan Mayer (1990) mengatakan, individu yang berkomitmen secara kognisi memiliki tujuan dan mengizinkan dirinya untuk identifikasi, menemukan peristiwa bermakna, dan menemui orang-orang di lingkungannya. Sedangkan secara

aksi, individu yang memiliki komitmen akan memasukkan dirinya dan hubungannya dalam konteks sosial sehingga tidak mudah menyerah di bawah tekanan hidup. Individu yang memiliki komitmen akan melakukan sesuatu bukan karena keharusan namun karena individu itu bahagia dan menikmati apa yang dilakukannya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melaksanakan segala kewajiban dan tuntutan yang ada sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa harus menghindar saat menghadapi masalah, dimana hal tersebut dapat mengakibatkan intensi *turnover*.

b. Kontrol (*control*)

Yaitu kecenderungan untuk dapat merasakan dan melakukan sesuatu dalam mengatasi berbagai ketidakpastian dalam kehidupan. Kontrol ini tidak hanya tentang pencapaian sederhana yang menjadi penentu dari suatu peristiwa atau hasil. Namun lebih daripada itu, kontrol termasuk tentang seseorang yang memiliki pengaruh yang terbatas melalui latihan imajinasi, pengetahuan, *skill*, dan pilihan. Kobas (1982) menurutnya, apabila individu memiliki kontrol yang baik maka ia akan mampu menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang positif seperti menggunakan dukungan sosial dan berdoa sehingga individu tidak terjerumus pada hal-hal yang negatif misalnya narkoba yang dianggap sebagai bentuk pelarian dari masalah.

c. Tantangan (*challenge*)

Yaitu kecenderungan individu untuk memandang suatu perubahan sebagai suatu kesempatan untuk tumbuh berkembang dan bukan sebagai ancaman terhadap dirinya. Perubahan dalam kehidupan termasuk saat seseorang tertimpa peristiwa menekan dalam hidupnya. Aspek tantangan berperan penting dalam kehidupan karyawan karena dengan aspek ini karyawan akan memandang tantangan sebagai perubahan yang baik untuk dirinya.

Berdasarkan aspek-aspek di atas, peneliti menyimpulkan bahwa aspek dari kepribadian tahan banting itu meliputi: komitmen (*commitment*), kontrol (*control*), dan tantangan (*challenge*).

D. Dinamika Psikologi Hubungan antara Religiositas dan Kepribadian Tahan Banting (*hardiness*) dengan Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* pada karyawan merupakan permasalahan yang fenomenal di dalam dunia perindustrian. Ada berbagai macam hal yang menyebabkan munculnya intensi *turnover* pada karyawan antara lain pada beberapa penelitian mengaitkan religiositas dan ada pula mengaitkan dengan kepribadian.

Hubungan antara religiositas dengan intensi *turnover* sudah dipelajari secara ekstensif, misal penelitian Zafar dkk, (2012) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara religiositas dengan intensi *turnover*. Hal ini

dapat dimaksudkan bahwa nilai-nilai religiositas memiliki peran penting pada individu berkaitan dengan intensi *turnover*.

Menurut Raiya (2008) nilai-nilai ajaran religiositas tersebut khususnya Islam bisa diperoleh seseorang dari aspek-aspek yaitu: keyakinan (keimanan), praktek ibadah yang dijalankan, perintah agama yang ditaati, larangan agama yang harus di jauhi, universalitas agama Islam, merasa nyaman dalam berhunung dengan Tuhanya, merasa bersalah jika berbuat dosa yang mmenjadikan ketidaknyamanan berhubungan dengan Tuhanya, memperjuangkan Islam sebagai Agamanya, dan menginternalisasi nilai-nilai agama sebagai identitas dirinya.

Menurut Raiya (2008) beberapa aspek di atas memungkinkan untuk memainkan peran terhadap pribadi individu dalam menghadapi berbagai masalah pada kehidupannya. Pada penelitian Fishbach dkk (Inzlicht dkk, 2014) menunjukkan bahwa keyakinan dalam agama dapat membantu seseorang dalam menolak godaan. Hal ini seorang individu dapat bertahan untuk tidak tergiur dengan pekerjaan yang ada di luar. Baumeister, Vochs & Tice (Inzlicht dkk, 2014) juga beranggapan bahwa agama dapat membantu individu untuk berperilaku baik, karena banyak aspek kepercayaan terhadap agama dan praktek keagamaan seperti puasa dan membaca Al-Qur'an yang mengandung ajaran agar seseorang senantiasa mengingat dan memohon pertolongan kepada Allah. Jika seseorang selalu mengingat Allah maka ia akan mempunyai kontrol diri (*self control*) yang baik. Seperti yang dipertegas oleh Lee dkk (Inzlicht dkk, 2014) bahwa agama dapat meningkatkan kontrol diri individu

seperti dapat menunda niatan negatif demi mencapai kepuasan. Individu yang memiliki kontrol diri akan bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang akan dikerjakannya (Borba, 2008), sehingga tidak mudah muncul niatan negatif untuk keluar (*turnover*) saat tidak mampu menghadapi masalah pada pekerjaannya.

Dalam Agama (Islam), berkerja dipandang sebagai sumber nilai dan tanggung jawab seperti maksud dari Al Quran Surat al-Najm: 39 yang mana bahwa setiap individu yang mampu bekerja keras maka akan mendapatkan balasan yang seimbang dengan apa yang dikerjakannya. Begitu pula pada Hadist Rasulullah Saw. Bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang di antara kamu yang melakukan suatu pekerjaan dengan baik .” (HR. Al Baihaqi). Dengan internalisasi nilai ajaran ini pada setiap karyawan maka karyawan akan merasa mempunyai arahan dan pedoman seperti yang diungkapkan Jalaluddin (2010) adalah memberi kemantapan batin, rasa bahagia, rasa terlindungi, rasa sukses dan rasa puas. Perasaan-perasaan tersebut mengantarkan individu-individu pada keyakinan yang positif dalam menanggapi berbagai tantangan dalam dunia kerjanya seperti stres, malas, dan yang lainnya sehingga tidak muncul intensi *turnover* pada dirinya.

Selain religiositas, *hardiness* juga memiliki peran penting dalam menurunkan intensi *turnover*. Pada penelitian Widodo (2010) membuktikan peran *hardiness* dalam penurunan intensi *turnover*. Dengan semakin tinggi *hardiness* maka semakin rendah intensi *turnover*.

Bolger & Zuckerman (2000) menyatakan bahwa kepribadian mungkin memainkan peran yang penting dalam proses terjadinya stres dengan mempengaruhi persepsi individu terhadap stresor, reaksinya terhadap stresor tersebut maupun mempengaruhi kedua proses itu. *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. Fungsi dari *hardiness* adalah (1) membantu individu dalam proses adaptasi dan lebih memiliki toleransi terhadap stress, (2) mengurangi akibat buruk dari stress kemungkinan terjadinya *burnout* dan penilaian negatif terhadap suatu kejadian yang mengancam dan meningkatkan pengharapan untuk melakukan *coping* yang berhasil, (3) membuat individu tidak mudah jatuh sakit, dan (4) membantu individu mengambil keputusan yang baik dalam keadaan stress.

Schultz (2002) menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi, akan memiliki sikap yang membuat mereka lebih mampu dalam melawan stress. Individu dengan *hardy personality* percaya bahwa mereka dapat mengontrol atau mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Mereka secara mendalam berkomitmen terhadap pekerjaannya dan aktivitas-aktivitas yang mereka senangi, dan mereka memandang perubahan sebagai sesuatu yang menarik dan menantang lebih daripada sebagai sesuatu yang mengancam. *Hardiness* bisa dikatakan penting untuk dimiliki oleh setiap individu, termasuk para karyawan perusahaan

karena setiap pekerjaan memberikan tuntutan dan tantangan yang berbeda untuk para pekerjanya. Dengan demikian karyawan akan memiliki intensi bertahan dengan tempat ia bekerja.

Kobasa (Kreitner, 2014) menjelaskan seseorang yang *hardiness* adalah jika memiliki berbagai aspek diantaranya adalah komitmen, kontrol, dan *challenge* (tantangan), yang mana aspek tersebut akan berkaitan dengan intensi *turnover*, berikut penjelasannya:

Aspek *Commitment* (komitmen), karyawan dengan *hardiness* tinggi memiliki komitmen terhadap aktivitas dan hal-hal apa saja yang dikerjakan. Menurut Kobasa (Kreitner, 2014), individu yang memiliki komitmen, akan melakukan sesuatu karena memang dia menikmati dan bahagia dengan apa yang dia kerjakan serta tidak mudah menyerah jika mendapat tekanan dari luar. Namun jika individu tersebut memiliki *hardiness* yang rendah, maka komitmen untuk terlibat dengan aktivitas pekerjaan juga akan rendah dan mudah menyerah. Menurut Aamodt (2007), karyawan yang memiliki komitmen yang rendah kebanyakan keluar dari tempat ia bekerja.

Aspek *control* (kontrol), Goldfried dan merbaum (dalam Lazarus, 1976); Bartone (2008), mengungkapkan kontrol diri sebagai suatu kemampuan untuk menyusun, membimbing atau mengarahkan bentuk perilaku yang dapat mengarahkan individu ke hal yang positif berkaitan dengan norma-norma yang berlaku, dengan tercapainya aspek norma tersebut, seorang individu (karyawan), mampu mengontrol dirinya sebagai

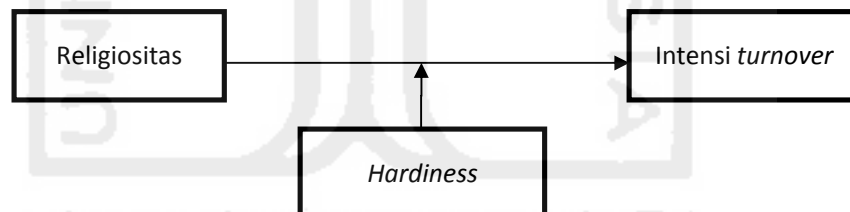
karyawan yang bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Kobasa (dalam Kreither, 2014) mengatakan bahwa individu yang memiliki *hardiness* tinggi, akan mampu menerima dan mengontrol stimulus-stimulus yang menjadikan dirinya memiliki intensi *turnover*, serta mempersepsi bahwa peristiwa yang sudah terjadi akan memberikan pengalaman yang berlimpah. Namun akan sebaliknya, jika seorang karyawan tidak memiliki *hardiness* yang tinggi, maka tidak akan mampu mengontrol stimulus yang menjadikan dirinya memiliki intensi *turnover*.

Kemudian aspek tantangan (*challenge*). Informasi yang dimiliki individu mengenai keadaan yang tidak menyenangkan, lingkungan perusahaan yang tidak mendukung serta manajemen perusahaan yang tidak sesuai menyebabkan karyawan melakukan *turnover*. Menurut Bartone (2008), seorang individu atau karyawan akan mampu menghadapi sesuatu yang baru di tempat kerjanya dengan niatan untuk menaikkan kualitas diri sebagaimana karyawan yang memiliki kedua aspek pribadi yang tahan banting, yaitu komitmen dan memiliki kontrol diri. Seorang yang dapat menghadapi tantangan akan mampu menyesuaikan dengan norma-norma subjektif yang berubah-ubah dalam lingkungan kerjanya sehingga tidak mudah untuk berfikir dan memiliki niatan keluar dari tempat kerjanya.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover*, religiositas tidak termasuk sebagai faktor utama intensi *turnover*. Dengan hal ini peneliti berasumsi *hardiness* pada penelitian ini diperankan sebagai variabel moderator. Variabel Moderator Adalah variabel yang berfungsi

mempengaruhi variabel tergantung serta memperjelas hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. *Hardiness* dimaksudkan akan menguatkan hubungan antara religiositas dan intensi *turnover*. Religiositas yang tinggi akan menurunkan intensi *turnover* pada karyawan yang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*), namun religiositas hanya sedikit atau bahkan tidak dapat menurunkan intensi *turnover* pada karyawan yang tidak memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*). Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Tejedor dkk (2015) yang menjadikan *hardiness* sebagai variabel moderator antara hubungan komitmen organisasi dengan intensi *turnover*. Sehingga dengan dinamika tersebut, dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
Skema hubungan



E. Hipotesis Penelitian

Dari penjelasan-penjelasan diatas maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah **Ada hubungan negatif antara religiositas dengan intensi *turnover* dengan dimoderasi oleh kepribadian tahan banting (*hardiness*).**