

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan

1. Orientasi Kacah

Permasalahan utama pada penelitian ini adalah intensi *turnover* yang tinggi yang terjadi pada karyawan khususnya di Indonesia. Sumber daya manusia merupakan modal utama perusahaan dalam bergerak mencapai tujuannya. Namun karyawan tidak setia pada perusahaan sebagai tempat kerjanya kini menjadi sebuah permasalahan, yang mana sering terjadi karyawan yang berpindah-pindah tempat kerja (*turnover*). Sikap *turnover* dimulai dari adanya intensi *turnover* atau niatan untuk keluar dari tempat kerja atau berpindah tempat kerja. Intensi *turnover* tersebut diuraikan dengan teori intensi *turnover* dan dikaitkan dengan religiositas dan kepribadian tahan banting (*hardiness*).

Peneliti melakukan survei pra penelitian pada 25-30 Juli 2016. Survei dilakukan dengan menjalajah isu-isu berkaitan dengan intensi *turnover* dan *turnover* yang terjadi di dunia dengan menggunakan media berita dan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa ahli. Beberapa isu dan penelitian menunjukkan bahwa karyawan indonesia masih tinggi intensi *turnover*nya yaitu 57 % lebih tinggi dibandingkan dengan asia pasifik. Dan terhitung mencapai 12-15 persen setiap tahun. Tingkat *turnover* karyawan dari

seluruh industri masih tinggi yakni 8,4%, tertinggi terjadi di sektor perbankan, yakni 16%.

Penelitian ini melibatkan karyawan sebuah perusahaan kuliner di Yogyakarta. Berdasar pada observasi pra penelitian pada tanggal 27, Februari 2016, karakteristik subjek pada penelitian ini adalah menyesuaikan karyawan yang ada di sebuah perusahaan kuliner di Yogyakarta, antara lain yang berusia 22-35 tahun, bekerja selama minimal 1 tahun dan beragama islam. Peneliti mengambil sampel di sebuah perusahaan kuliner di Yogyakarta karena peneliti melihat kondisi tempat bekerja dan budaya organisasi yang berkaitan dengan variabel prediktor dalam penelitian, yaitu religiositas. Pada sebuah perusahaan kuliner di Yogyakarta telah diciptakan budaya organisasi dalam tempat kerja yang mana di dalamnya dibiasakan adanya aktivitas-aktivitas keagamaan yang harus dilakukan. Dengan hal itu, aktivitas tersebut dapat dikatakan sebagai kondisi kerja dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengekspresikan sepiritualitasnya sebagai kebutuhan individu di tempat kerja.

Peneliti mengambil data dengan cara memberikan angket pada karyawan yang berada di sebuah perusahaan kuliner di Yogyakarta. Peneliti mengambil data di tempat para subyek bekerja dengan seizin dari pimpinan perusahaan sesuai dengan etika penelitian akademik.

2. Persiapan Penelitian

Persiapan yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi persiapan administrasi dan persiapan alat ukur. Persiapan alat ukur mencakup uji coba alat ukur (*try-out*), uji validitas, reliabilitas alat ukur, dan uji daya diskriminasi, berikut ini merupakan penjelasan dari tiap-tiap persiapan yang telah dilakukan.

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi dilakukan dalam penelitian ini sebagai proses persiapan penelitian. Persiapan administrasi yang dimaksud peneliti berupa permohonan perizinan. Perizinan terlampir sebagai surat dengan nomor 912/Dek/70/Div.UM&RT/X/2016. Selanjutnya, ijin penelitian ini dipergunakan sebagai pengantar dan syarat untuk mengambil data penelitian.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 skala yaitu skala intensi *turnover*, skala religiositas, dan skala kepribadian tahan banting (*hardiness*). Skala yang digunakan pada penelitian ini merupakan skala modifikasi, adaptasi dan dibuat sendiri oleh peneliti dengan mengacu aspek-aspek yang telah disebutkan pada bab sebelumnya. Skala yang dibuat sendiri oleh peneliti adalah skala intensi *turnover* berdasarkan aspek dari Tett dan Mayer (1993). Skala *hardiness* merupakan skala

modifikasi dari Bartone (2008). Kemudian skala religiusitas merupakan skala adaptasi dari Raiya (2008).

1) Uji Coba Alat Ukur (*try-out*)

Uji coba alat ukur (*try-out*) skala intensi *turnover*, religiositas, dan kepribadian tahan banting (*hardiness*) dilakukan untuk mengetahui validitas, reliabilitas alat ukur serta menyeleksi butir-butir aitem dengan uji daya diskriminasi aitem. Subjek pada pelaksanaan uji coba alat ukur berjumlah 40 orang.

2) Hasil Uji Coba Alat Ukur (*try out*)

Alat ukur membutuhkan ketepatan dan tingkat konsisten yang tinggi agar dapat digunakan. Alat ukur hendaknya dapat menunjukkan keadaan sebenarnya sehingga alat ukur perlu mengungkap dengan tepat apa yang diukur, dan seberapa jauh alat ukur menunjukkan kecermatan atau ketelitian pengukuran (Azwar, 2014). Pada penelitian ini, dibutuhkan sejumlah pengujian alat ukur yang dapat mengungkap tingkat ketepatan dan konsisten yang memenuhi syarat, di antaranya adalah uji validitas, daya diskriminasi aitem atau daya beda, dan reliabilitas alat ukur.

Adapun di bawah ini penjelasan validitas, daya diskriminasi aitem, dan reliabilitas alat ukur:

Alat ukur dikatakan valid adalah sejauh mana kesimpulan yang dibuatnya sesuai, bermakna, dan berguna (Azwar, 2014). Jenis

validitas cukup bervariasi, Menurut Neuman (2007), terdapat tiga jenis validitas pengukuran, antara lain: *Face validity*. (Validitas yang tampak), *Content validity* (Validitas isi), dan Validitas Kriteria. Validitas kriteria menggunakan beberapa standar atau kriteria untuk mengindikasikan konstruk secara akurat.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau melalui *professional judgement*. Ini merupakan langkah analisis validitas secara kualitatif (Anastasi & Urbina, 1997) bersifat representatif terhadap seluruh perilaku tes yang dirancang sebagai sampel (Gregory, 2004).

Daya diskriminasi aitem atau daya beda adalah kemampuan aitem membedakan individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2014) atau dalam kata lain, menentukan apakah individu yang telah mengerjakan suatu aitem dengan baik juga dapat mengerjakan seluruh tes dengan baik (Kaplan & Saccuzzo, 2005). Adapun hasilnya akan dijelaskan di bawah ini.

a) Skala Intensi *Turnover*

Peneliti melakukan satu kali putaran untuk menghilangkan data yang tidak sah atau menentukan aitem berdasarkan daya diskriminasi. Hasil analisis data dengan menggunakan koefisien

korelasi aitem total untuk skala intensi *turnover* terdapat 3 butir soal yang gugur, yaitu nomor: 10, 18 dan 32. Aitem yang valid sebanyak 29.

Tabel 8
Distribusi Penyebaran Aitem Skala Intensitas Turnover Setelah Uji Coba

Aspek	Butir Pernyataan		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Berpikir untuk keluar atau mengundurkan diri	1, 7, 19, 13, 25,	4, 16, 22, 28,	9
Keinginan mencari alternative pekerjaan lain	2, 8, 14, 20, 23, 26, 29	5, 11, (17)	10
Keluar atau mengundurkan diri	3, 9, (10) 12, 18, 24	6, 15, 21, 27	10
Jumlah			29

Catatan: Angka dalam kurung () adalah nomor urut butir baru setelah uji coba

b) Skala Religiositas

Peneliti melakukan satu kali putaran untuk menghilangkan data yang tidak sah atau menentukan aitem berdasarkan daya diskriminasi. Hasil analisis data dengan menggunakan koefisien korelasi aitem total untuk skala intensi *turnover* terdapat 1 butir soal yang gugur, yaitu nomor: 39. Aitem yang valid sebanyak 62.

Tabel 9
Distribusi Penyebaran Nomor Aitem Religiositas Setelah Uji Coba

Aspek	Butir Pernyataan		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Islamic Beliefs</i>	6, 7, 8, 9, 10		5
<i>Islamic Ethical Principles & Universality</i>	11,12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20,21 22, 24, 23, 25		15
<i>Islamic Religious Struggle</i>		38, 40, 41, 42, 43,	5
<i>Islamic religious Duty, Obligation & Exclusivism</i>	1, 2, 3, 4, 5, 54, 55, 57, 59, 60, 61, 62	56, 58, (39)	15
<i>Islamic Positive Religious Coping & Identification</i>	26, 27, 28, 32, 33, 35, 37, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52,	34, 36, 53	19
<i>Punishing Allah Reappraisal</i>	29, 30, 31		3
Jumlah			62

Catatan: Angka dalam kurung () adalah nomor urut butir baru setelah uji coba

c) Skala Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Peneliti melakukan satu kali putaran untuk menghilangkan data yang tidak sah atau menentukan aitem berdasarkan daya diskriminasi. Hasil analisis data dengan menggunakan koefisien

korelasi aitem total untuk skala intensi *turnover* terdapat 1 butir soal yang gugur, yaitu nomor: 3. Aitem yang valid sebanyak 39.

Tabel 10

Distribusi Penyebaran Nomor Aitem Kepribadian Tahan Banting (Harduness) Setelah Uji Coba

Aspek	Butir Pernyataan		Jumlah
	Favourable	Unfavourable	
Komitmen (<i>commitment</i>)	1, (3), 19, 11, 21, 29, 37	2, 10, 12, 20, 28, 30	13
Kontrol(<i>control</i>)	5, 13, 23, 31, 38	4, 14, 22, 32	9
Tantangan (<i>challenge</i>)	7, 9, 15, 17, 25, 27, 33, 35, 39	6, 8, 16, 18, 24, 26, 34, 36	17
Jumlah			39

Catatan: Angka dalam kurung () adalah nomor urut butir baru setelah uji coba

Berkaitan dengan reliabilitas, teknik yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas adalah dengan teknik *alpha cronbach*. Teknik ini merupakan salah satu formula untuk menghitung koefisien reliabilitas alpha diperoleh lewat penyajian satu bentuk skala yang dikenakan hanya satu sekali saja pada sekelompok responden (*single-trial administration*). Dengan menyajikan satu skala serta hanya satu kali maka problem yang mungkin timbul pada pendekatan reliabilitas ulang dapat dihindari (Azwar, 2014). Untuk menentukan batasan reliabel atau koefisien reliabilitas, peneliti menggunakan batasan minimal 0,7. Landasannya berdasarkan Sekaran (Priyatno, 2011) bahwa batasan 0,7 dapat diterima, dan 0,8 adalah baik.

Hasil statistik teknik *alpha cronbach* menunjukkan reliabilitas skala intensi *turnover* sebelum pemusnahan aitem yang gugur adalah 0,917, dan setelah dilakukan pemusnahan aitem yang gugur reliabilitasnya mencapai 0,918. Reliabilitas skala religiositas sebelum pemusnahan aitem yang gugur mencapai 0,959, dan setelah dilakukan pemusnahan reliabilitas sekalanya masih tetap yaitu 0,959. Kemudian reliabilitas skala kepribadian tahan banting (*hardiness*) sebelum pemusnahan aitem yang gugur mencapai 0,930, dan setelah dilakukan pemusnahan aitem yang gugur reliabilitas skalanya mencapai 0,932.

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 13 November 2016 selama dua minggu. Subjek penelitian adalah Karyawan di sebuah perusahaan kuliner di Yogyakarta dari 6 outlet. Karyawan tersebut yang bekerja di berbagai bidang pada perusahaan tersebut. Peneliti menyebarkan angket ke 6 outlet yang mana outlet A sebanyak 17 angket, outlet B sebanyak 12 angket, outlet C sebanyak 16 angket, Outlet D sebanyak 13 angket, outlirt E sebanyak 10 angket, dan outlet F sebanyak 12. Sebanyak 80 angket dibagikan, namun hanya 75 angket yang kembali pada peneliti. Peneliti memberikan angket dengan menitipkan kepada supervisor di masing-masing outlet. Peneliti tidak bisa secara langsung memberikan angket kepada karyawan secara per individu karena kesibukan pekerjaan mereka. Pengisian angket dilakukan secara individual di tempat masing-masing subjek berada.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Analisis dilakukan untuk menguji hipotesis. Hipotesis diperoleh setelah memenuhi syarat analisis, sehingga setelah seluruh data diperoleh maka dilakukan uji asumsi. Semua uji prasyarat dilakukan dengan maksud agar kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari kebenaran. Semua uji asumsi penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS *for windows release 22.00*.

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Tabel 11, 12, dan 13, menjelaskan deskripsi utuh subjek penelitian, serta tabel 14 menjelaskan deskripsi data. Berikut ini gambaran subjek penelitian ini.

Tabel 11

Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Pria	73	97,33%
2.	Perempuan	2	2,67%
Σ	Total	75	100%

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa subjek berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi dari pada subjek yang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 12

Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	19-24 Tahun	32	42,67%
2.	25-30 Tahun	40	53,33%
3.	31-36 Tahun	2	2,66%
4.	39 Tahun	1	1,33%
Σ		75	100%

Berdasarkan Tabel 12 menunjukkan bahwa dari jumlah subjek yang berusia 19 hingga 39 tahun diketahui bahwa usia subjek yang mendominasi adalah umur 25 tahun.

Tabel. 13

Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentasi
1	1-5 Tahun	64	85,34%
2	6-10 Tahun	9	12%
3	11-15 Tahun	1	%
4	20 Tahun	1	6,67%
	Total	75	100%

Berdasarkan tabel 13 lama bekerja subjek sebagai pegawai di *waroeng steak and shake* didominasi pegawai yang sudah bekerja 1 sampai 5 tahun. Sedangkan yang paling sedikit adalah 11 sampai 20 tahun.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang bersifat kuantitatif diuraikan ke dalam pengertian yang lebih kongkrit agar memberikan gambaran interpretatif yang jelas, sehingga diperoleh fungsi-fungsi statistik dasar berupa data penelitian mengenai skor hipotetik dan skor empirik. Data-data tersebut meliputi skor maksimal, skor minimal, *mean* (rerata), dan standar deviasi pada masing-masing skala. Dari data yang diperoleh terkumpul diperoleh deskripsi data yang dapat dilihat di tabel 14 berikut.

Tabel 14***Deskripsi Data Penelitian***

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Max	Mi n	Mean	SD	Max	Min	Mean	SD
Intensi <i>Turnover</i>	116	29	72,5	14,5	94	48	67,8	9,793784
Relijiusitas	248	62	155	31	240	140	197,1	19,02527
Kepribadian tahan banting (<i>Hardiness</i>)	156	39	97,5	19,5	136	89	112,3	12,4787

Skor maksimal dan minimal pada tabel 14 ditentukan dengan mengkalikan nilai tertinggi atau terendah tiap butir aitem dengan jumlah soal. Cara ini sesuai dengan aturan aljabar sumasi oleh Azwar (2014).

Skala intensi *turnover* memiliki 29 aitem dengan skor tertinggi tiap aitem sebesar 4 dan skor terendah 1, sehingga diperoleh skor hipotetik maksimal 116 dan skor hipotetik minimal adalah 29. Skor hipotetik ini diperbandingkan dengan skor empirik yang diperoleh. Skor empirik maksimal diperoleh 94 dan minimal adalah 48. Peneliti juga memperoleh skor mean hipotetik 72,5 dan standar deviasi hipotetik sebesar 14,5. Skor mean dan standar deviasi hipotetik ini lebih besar daripada skor mean empirik ($72,5 > 67,8$) dan standar deviasi empirik ($14,5 > 9,793784$), skor mean berjarak (-) 4,7 poin dan standar deviasi (-) 4,7 poin, artinya rata-rata subjek penelitian memiliki intensi *turnover* rendah.

Skala religiositas memiliki total 62 aitem. Skor tertinggi tiap aitem sebesar 4 dan skor terendah 1, sehingga diperoleh skor hipotetik maksimal sebesar 248 dan skor hipotetik minimal adalah 62. Skor hipotetik religiositas diperbandingkan dengan skor empirik yang diperoleh. Skor empirik maksimal diperoleh 240 dan minimal adalah 140. Peneliti memperoleh skor mean hipotetik 155 dan standar deviasi hipotetik sebesar 31. Skor mean hipotetik lebih kecil daripada skor mean empirik ($155 < 197,1$), dan standar deviasi hipotetik ini lebih besar dari pada standar deviasi empirik ($31 > 19,02527$). Skor mean berjarak (+) 42,1 poin dan standar deviasi (-) 12 poin, artinya rata-rata subjek penelitian memiliki religiositas yang tinggi.

Skala kepribadian tahan banting (*hardiness*) memiliki total 39 aitem. Skor tertinggi tiap aitem sebesar 4 dan skor terendah 1, sehingga diperoleh skor hipotetik maksimal sebesar 156 dan skor hipotetik minimal adalah 39. Skor hipotetik kepribadian tahan banting (*hardiness*) diperbandingkan dengan skor empirik yang diperoleh. Skor empirik maksimal diperoleh 136 dan minimal adalah 89. Peneliti memperoleh skor mean hipotetik 97,5 dan standar deviasi hipotetik sebesar 19,5. Skor mean hipotetik lebih kecil daripada skor mean empirik ($97,5 < 112,3$), dan standar deviasi hipotetik ini lebih besar daripada standar deviasi empirik ($19,5 > 12,4787$). Skor mean berjarak (+) 14,8 poin dan standar deviasi (-) 7 poin, artinya rata-rata subjek penelitian memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang menengah.

Peneliti menggolongkan subjek dalam lima kategori sebagai norma atau ringkasan hasil tes untuk kelompok representatif dari objek yang diteliti

(Gregory, 2004), yaitu kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Peneliti menggolongkan subjek tersebut berdasarkan skor hipotetik, sehingga rumus norma dalam tabel 19 menggunakan mean dan standar deviasi skor hipotetik. Hal ini digunakan karena skor hipotetik menggambarkan ekspektasi peneliti terhadap instrumen penelitian. Tabel 22 berikut merupakan kriteria kategorisasi skala:

Tabel. 15

Norma Kategorisasi

Kategori	Rumus Norma
Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,8\sigma$
Tinggi	$\mu + 1,8\sigma \geq X > \mu + 0,6\sigma$
Sedang	$\mu + 0,6\sigma \geq X > \mu - 0,6\sigma$
Rendah	$\mu - 0,6\sigma \geq X > \mu - 1,8\sigma$
Sangat Rendah	$\mu - 1,8\sigma \geq X$

Keterangan: X = skor total

μ = rerata hipotetik

σ = satuan defisiensi standar populasi

Berdasarkan norma kategorisasi yang telah disebutkan sebelumnya maka subjek penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori, kategori tersebut terlihat dalam tabel 16, 17, dan 18 sebagai berikut:

Tabel. 16

Norma Kategorisasi Intensi Turnover

Kategori	Kriteria	Jumlah	Presentase
Sangat Tinggi	$X > 94,5$	0	0%
Tinggi	$94,5 \geq X > 81,2$	6	8%
Sedang	$81,2 \geq X > 62,4$	41	54%
Rendah	$62,4 \geq X > 51$	26	34%
Sangat Rendah	$51 \geq X$	2	2,6%

Keterangan: X = skor total

μ = rerata hipotetik

σ = satuan defisiensi standar populasi

Berdasarkan tabel 16 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar subjek berada pada kategori sedang (54 persen) dan rendah (34 persen). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki tingkat intensi *turnover* yang menengah kebawah.

Tabel 17

Norma Kategorisasi Religiositas

Kategori	Kriteria	Jumlah	Presentase
Sangat Tinggi	$X > 210,8$	14	18,6%
Tinggi	$210,8 \geq X > 173,6$	54	72%
Sedang	$173,6 \geq X > 136,4$	7	9,3%
Rendah	$136,4 \geq X > 99,2$	0	0%
Sangat Rendah	$X \leq 99,2$	0	0%

Keterangan: X = skor total

μ = rerata hipotetik

σ = satuan defisiensi standar populasi

Berdasarkan tabel 17 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar subjek berada pada kategori tinggi (72% persen). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki tingkat religiositas yang sangat tinggi.

Tabel 18

Norma Kategori Kepribadian Tahan banting (hardiness)

Kategori	Kriteria	Jumlah	Presentase
Sangat Tinggi	$X > 132,6$	7	9,3%
Tinggi	$120 > X > 109$	35	46,6%
Sedang	$109 \geq X > 85,8$	33	44%
Rendah	$85,8 \geq X > 62,4$	0	0%
Sangat Rendah	$X \leq 62,4$	0	0%

Berdasarkan tabel 18 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar subjek berada pada kategori tinggi (46,6% persen). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki tingkat kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang menengah ke atas.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan proses awal sebelum melakukan uji hipotesis, yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas terhadap sebaran dua penelitian yang ada. Pengujian asumsi dilakukan dengan program statistik dalam paket *SPSS for windows release 22.00*.

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran data penelitian terdistribusi secara normal dalam sebuah populasi. Apabila sebaran data normal maka data survei dapat mewakili kondisi populasi, dan dapat dianalisis secara statistik dengan analisis parametrik (Priyatno, 2011). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *liliefors*. Kaidah yang digunakan apabila $p > 0,05$ maka sebaran data normal, tetapi $p < 0,05$ maka data tidak normal, berikut merupakan hasil uji normalitas.

Tabel 19

Hasil Uji Normalitas

Variabel	KS-Z	p	Keterangan
Intensi <i>Turnover</i>	0,752	0,623	Normal
Religiositas	1,057	0,214	Normal
<i>Hardiness</i>	0,619	0,838	Normal

Keterangan : K-SZ = Indeks signifikansi *Kolmogrov-Smirnov*
 p = Signifikansi ($> 0,05$)

Hasil uji asumsi normalitas menunjukkan sebaran yang normal pada dua skala. Skala Intensi *turnover* menunjukkan koefisien KS-Z = 0,752 dan p = 0,623 ($p > 0,05$), Skala religiositas menunjukkan koefisien KS-Z =

1,057 dan $p = 0,214$ ($p > 0,05$), skala kepribadian tahan banting (*hardiness*) menunjukkan koefisien KS-Z = 0,619 dan $p = 0,838$ ($p > 0,05$). Kesimpulan dari uji asumsi normalitas, baik pada skala Intensi *turnover*, skala religiositas maupun skala kepribadian tahan banting memenuhi distribusi yang normal.

b. Uji Linieritas

Uji asumsi linieritas merupakan suatu pengujian garis regresi antara kedua variabel dalam penelitian, yaitu variabel bebas dengan variabel tergantung. Uji linieritas digunakan untuk melihat adanya hubungan yang linier antara kedua variabel dalam penelitian (Priyatno, 2011). Hubungan antara kedua variabel dikatakan linier apabila $p < 0,05$ maka sebaran data linier, tetapi $p > 0,05$ maka data tidak linier, berikut merupakan hasil uji linieritas dalam perhitungan korelasi.

Tabel 20
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	p	Keterangan
Intensi <i>turnover</i> dengan religiositas	4,885	0,035	Linier
Intensi <i>turnover</i> dengan <i>Hardiness</i>	42,353	0,000	Linier
Variable interaksi dan intensi <i>turnover</i>	0,050	0,092	Tidak Linier

Keterangan: F = Indeks signifikansi *Kolmogrov-Smirnov*
p = Signifikansi ($< 0,05$)

Hasil uji linieritas dengan menggunakan *SPSS for windows versi 22.0* menunjukkan nilai F pada hubungan Intensi *turnover* dengan religiositas = 4,885 dengan $p = 0,035$ yang berarti nilai p lebih kecil dari

0.05 ($p < 0.05$). Begitu pula nilai F pada hubungan Intensi *turnover* dengan *Hardiness* menunjukkan $F = 42,353$ dan $P = 0,000$ yang berarti nilai p lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$). Hasil uji linier juga dilakukan untuk variabel interaksi dimana variabel interaksi merupakan hasil perkalian dari skor total religiositas dan *hardiness*. Hasil uji linier antara variabel interaksi dan intensi *turnover* menunjukkan hasil koefisien F sebesar 0,050 dan $p = 0,092$ ($p = 0,092$; $p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel interaksi dan intensi *turnover* tidak memiliki hubungan yang linier. Berdasarkan hasil analisis di atas, menunjukkan bahwa hubungan antara intensi *turnover* dengan religiositas memenuhi linieritas, begitu pula hubungan antara intensi *turnover* dengan kepribadian tahan banting juga memenuhi linieritas atau mengikuti garis lurus. Namun variabel interaksi dan intensi *turnover* tidak linier.

4. Uji Hipotesis

Variabel religiositas dan kepribadian tahan banting dengan intensi *turnover* berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan telah memenuhi uji normalitas dan linieritas, maka untuk selanjutnya dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis, yaitu apakah ada hubungan antara ketiga variabel tersebut. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berjenjang dengan menggunakan *SPSS for windows versi 22.0*.

Tabel 21

Uji Hipotesis

Variabel	r	r ²	F	p
a. Religiositas dengan Intensi <i>turnover</i>	0,074	0,074	5,873	0,018
b. <i>Hardiness</i> dengan Intensi <i>turnover</i>	0,291	0,217	22,054	0,000
c. Variabel interaksi dan intensi <i>turnover</i>	0,328	0,036	3,810	0,055

- a. Pada tabel menerangkan variabel religiositas sebagai prediktor terhadap intensi *turnover*. Pada nilai r sebesar 0,074 yang berarti religiositas dapat memprediksi intensi *turnover* sebesar 7,4% dan nilai F sebesar 5,873. Persentasi ini memang kecil peran religiositas sebagai prediktor. Kemudian nilai $p = 0.018$ artinya $p < 0.05$. Maka dapat dikatakan religiositas dapat memprediksi intensi *turnover* secara signifikan. Oleh karena itu, hipotesis minor yang menyatakan adanya hubungan negatif antara religiositas dengan intensi *turnover* dapat diterima.
- b. Pada tabel menerangkan variabel *hardiness* sebagai variabel prediktor terhadap intensi *turnover*. Pada nilai r sebesar 0,291 yang berarti *hardiness* memprediksi sebesar 29,1% dapat dikatakan *hardiness* memberikan sumbangan efektif yang dapat dilihat dari 7.4% menjadi 29,1% maka $r^2 = 0,217$ atau 21,7% dan nilai F naik hingga 22,054, hubungan yang cukup signifikan yang terlihat dari nilai $p = 0.000$ artinya $p < 0.05$. Maka dapat dikatakan *hardiness* cukup signifikan sebagai pediktor terhadap intensi *turnover*. Oleh Karena itu, hipotesis minor yang menyatakan adanya hubungan negatif antara *hardiness* dengan intensi *turnover* dapat diterima.

c. Menerangkan tentang *hardiness* sebagai moderator hubungan antara religiositas dengan intensi *turnover*. Pada tabel, besar nilai r sebesar 0,328% yang berarti *hardiness* menyumbang sedikit sebagai moderator hubungan antara religiositas dengan intensi *turnover*. Persentase sumbangan yang sedikit ini tidak berarti, jika dibuktikan dari 29.1% menjadi 32,8%. Artinya *Product* memberikan andil sebesar $r^2 = 0,036$ yang berarti 3,6%, dan terlihat pada nilai F yang menurun menjadi 3,810. Begitu pula dari nilai $p=0.055$, yang berarti $p > 0.05$). Maka dapat dikatakan *hardiness* tidak signifikan sebagai moderator hubungan antara religiositas dengan intensi *turnover*. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan *hardines* sebagai variabel moderator tidak diterima.

Akhirnya dapat disimpulkan bahwa religiositas dan *hardiness* mampu memprediksi tingginya intensi *turnover* yang ada pada pegawai. Namun *hardiness* tidak terbukti menjadi moderator hubungan antara religiositas dan Intensi *Turnover*.

Table 22
Persamaan Regresi

Variabel	B	p
(Constant)	-296,636	0,002
Religiositas	-0,931	0,044
Hardiness	-1,938	0,018
Variabel interaksi	,0008	0,055

Berdasarkan tabel 22 diatas, nilai constant dapat dilihat, bahwa $B = -296,636$ yang berarti nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif variabel independen (religiositas dan *hardiness*) terhadap intensi *turnover*. Bila variabel

independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel intensi *turnover* akan turun.

Pada nilai koefisien religiositas (X1) dapat dilihat $B = -0,931$ yang artinya jika religiositas (X1) mengalami kenaikan maka intensi *turnover* (Y) akan mengalami penurunan sebesar $-0,931$. Koefisien bernilai negatif artinya religiositas (X1) dan intensi *turnover* (Y) memiliki hubungan negatif. Kenaikan religiositas (X1) akan mengakibatkan turunnya intensi *turnover* (Y).

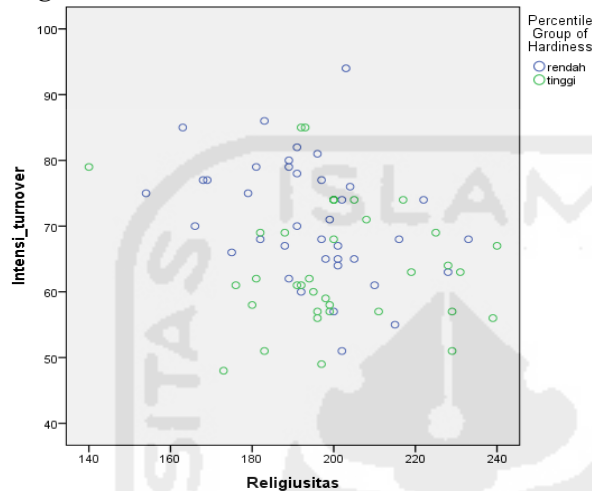
Pada nilai koefisien religiositas (X1) dapat dilihat $B = -1,93$ yang artinya jika *hardiness* (X2) mengalami kenaikan maka intensi *turnover* (Y) akan mengalami penurunan sebesar $-1,93$. Koefisien bernilai negatif artinya *hardiness* (X2) dan intensi *turnover* (Y) memiliki hubungan negatif. Kenaikan religiositas (X1) akan mengakibatkan turunnya intensi *turnover* (Y).

Pada nilai koefisien product (X1X2) dapat dilihat pada table $B = 0,008$ yang artinya jika *hardiness* (X2) tidak ketat sebagai variable moderator terhadap religiositas dengan intensi *turnover*. Nilai tersebut positif artinya semakin tinggi *hardiness*, hubungan religiositas dengan intensi *turnover* semakin tinggi atau semakin signifikan. Namun nilai tersebut terlalu kecil, jika dilihat dari signifikansinya yaitu $0,055$ maka $P > 0,05$ berarti tidak signifikan. Maka persamaan regresi yang dapat dikatehui dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 296,636 - 0,931X_1 - 1,938 X_2 + 0,008 X_1X_2$$

X1 adalah Religiositas, X2 adalah *Hardiness*.

Gambar 2.
Diagram Persamaan



Terlihat pada Gambar grafik ada dua titik, titik warna biru adalah menggambarkan tingkat *hardiness* yang rendah yang menunjukkan bahwa meningkatnya religiositas akan diikuti dengan penurunannya intensi *turnover* secara signifikan. Pada titik warna hijau menggambarkan *hardiness* yang tinggi menunjukkan bahwa meningkatnya stresor diikuti menurunnya intensi *turnover*, dan signifikan. Oleh karena itu berarti *hardiness* dimaksudkan sebagai moderator tidak terbukti. Dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki religiositas yang tinggi akan memiliki intensi *turnover* yang rendah tanpa harus memiliki *hardiness* yang tinggi pula.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan yang negatif antara religiositas dengan intensi

turnover dan dimoderasi oleh kepribadian tahan banting (*hardiness*) pada pegawai sebuah perusahaan kuliner di Yogyakarta.

Berkaitan dengan hubungan antara religiositas dengan intensi *turnover* karyawan pada sebuah perusahaan kuliner di Yogyakarta, pada uji analisis ditemukan ada hubungan yang negatif dan signifikan dengan nilai koefisien prediktor sebesar $r = 7.4\%$, $F = 5,873$ dan $p = 0.018$; $p < 0.05$).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zafar dkk (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara religiositas dengan intensi *turnover* secara signifikan. Namun, arah korelasi pada penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zafar dkk (2012). Pada penelitian yang dilakukan Zafar dkk (2012), korelasinya berarah positif dengan subjek penelitiannya adalah karyawan pada sebuah Bank. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingginya religiositas yang dibangun pada seorang karyawan berdampak positif terhadap intensi *turnover* yang dimiliki karyawan. Dimana karyawan yang memiliki religiositas tinggi maka niatan keluar dari perusahaan tempat dirinya bekerja menjadi tinggi pula. Berbeda dengan hipotesis penelitian Hassan dkk (2015) pada pegawai minimarket Klang Valley, Selangor, Malaysia. berdasarkan analisa pemikirannya bahwa religiositas memprediksi negatif terhadap intensi *turnover* walaupun hasil penelitiannya tidak signifikan.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* yang ada, faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* salah satunya adalah faktor individual. Pada faktor individu terdapat religiositas yang dihayati oleh

individu di dalam hati, getaran hati nurani dan sikap personal (Mangunwijaya, 1986). Religiositas yang dimaksud adalah religiositas Islam Oleh Karena itu, dengan meningkatkan religiositas Islam maka akan menurunkan intensi *turnover*. Religiositas yang ada pada individu karyawan dapat mempengaruhi niatan keluar karyawan (Hassan dkk, 2015)

Menurut Raiya (2008) mengikuti agama yang berkaitan dengan iman tampaknya memainkan peran penting dalam kemampuan seseorang untuk mengatasi situasi sulit dalam hidup. Yang mana seorang yang terlarat belakang religiositas yang tinggi maka dapat bertahan di tempat kerja walaupun disaat situasi yang sulit.

Dengan demikian peneliti membandingkan beberapa faktor lain yang menjadikan ketiga penelitian termasuk penelitian yang peneliti lakukan yaitu kondisi tempat bekerja. Pada penelitian Zafar dkk (2012) kondisi tempat kerja adalah bank yang mana fasilitas ekspresi religiositas Islam karyawan tidak disediakan. Zafar (2012) juga mengatakan bahwa persepsi seseorang yang memiliki religiositas Islam yang tinggi terhadap bank menjadi sebuah pertimbangan secara syariat. Mereka mempertimbangkan halal haramnya dari penghasilan bank yang dapat dikatakan bahwa penghasilan dari kerja bank adalah riba. Pada penelitian Hassan, dkk (2015), kondisi tempat kerja juga tidak menyebutkan adanya fasilitas keagamaan. Sedangkan tempat kerja yang menjadi subjek pada penelitian ini, memiliki kondisi yang berbeda dengan kedua penelitian di atas. Kondisi tempat kerja yang menjadi subjek penelitian ini yaitu sebuah perusahaan kuliner di Yogyakarta, yang mana dalam

perusahaan tersebut memfasilitasi karyawan dalam mengekspresikan keagamaannya dan membangun religiositas Islam pada karyawannya dengan kegiatan-kegiatan keagamaan Islam.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa religiositas pada suatu kondisi tempat kerja juga berpengaruh berkaitan dengan aspek kerja pada karyawan. Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa religiositas tidaklah cukup hanya dimiliki dalam diri individu saja, namun seorang perlu mengekspresikannya karena keinginan untuk mengintegrasikan seluruh diri di tempat kerja tidak terbatas (Hutson, 2000). Begitu pula konsep religiositas Islam seseorang untuk memandang pekerjaannya berbeda-beda. Hutson (2000), menyatakan bahwa ada realitas kebutuhan spiritual yang kuat untuk hidup masyarakat. Namun, konsep religiositas ini sebagian besar ditentukan oleh individu bersangkutan (Fey, 2000).

Berkaitan dengan hubungan kepribadian tahan banting dengan intensi *turnover* karyawan, pada hasil analisis ditemukan ada hubungan negatif antara *hardiness* dengan intensi *turnover* pada karyawan sebuah perusahaan kuliner di Yogyakarta, dengan nilai koefisien sebesar $r = 29,1\%$. Sumbangan regresi ini cukup signifikan yang terlihat dari $r^2 = 0,217$ yang berarti $21,7\%$, $F = 22,054$, dan nilai ($p = 0.000$; $p < 0.05$) yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widodo dkk (2010) dengan subjek penelitian adalah pegawai agen produksi asuransi jiwa di Semarang. Hasil penelitian Widodo dkk (2010) menemukan bahwa *hardiness* berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* secara signifikan.

Berdasarkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* seperti di atas, *hardiness* juga merupakan salah satu faktor yang terdapat pada individu yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya intensi *turnover*. *Hardiness*, menurut Lewis dkk (1990) dinyatakan sebagai salah satu karakteristik kepribadian yang mengurangi efek stres.

Hardiness sendiri dihubungkan dengan perasaan komitmen, kontrol, dan tantangan. Komitmen merupakan sejauh mana seseorang terlibat dalam aktivitas-aktivitasnya. Kontrol merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Keyakinan untuk mengontrol ini penting untuk mengembangkan pendekatan *coping* yang aktif dalam menghadapi stresor. Yang terakhir, tantangan dihubungkan dengan kesempatan dimana seseorang merasakan stresor yang ada sebagai sesuatu kesempatan untuk menjadi lebih kuat dalam menghadapi stres. Stresor, kesulitan, dan ketegangan merupakan bagian dari kehidupan individu. Stresor pun dapat ditemui individu dalam pekerjaannya. Pernyataan tersebut didukung oleh pernyataan dari Handoko (1998) bahwa hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres tergantung dari reaksi sesuai karakteristik individu karyawan. Beberapa karakteristik individu, menurut Lewis (1990) yaitu tipe *hardiness* dan kemampuan coping disebutkan dapat menyebabkan perbedaan pada respon individu terhadap stresor. Pernyataan bahwa *hardiness* merupakan salah satu faktor yang dapat membedakan individu dalam bereaksi terhadap stresor, didukung oleh penjelasan dari Cooper (2001), yang menyebutkan bahwa *hardiness* merupakan salah satu faktor yang dapat

membedakan ketahanan individu dalam menghadapi lingkungan yang penuh stresor.

Allfred & Smith(1989) menemukan bahwa individu dengan memiliki *hardiness* mengalami sedikit ketegangan psikologis dibanding dengan mereka yang tidak memiliki *hardiness*. Sebaliknya, *hardiness* yang tidak dimiliki oleh individu dapat menimbulkan konsekuensi negatif. Menurut Frederick Rhodewalt dan Joan Zone (dalam Rice, 1999), individu yang kurang memiliki *hardiness* cenderung untuk menilai lebih banyak peristiwa sebagai sesuatu yang tidak diinginkan dan melaporkan bahwa peristiwa yang negatif membutuhkan banyak penyesuaian diri yang mungkin dapat menyebabkan stres pada individu. Stres pada individu dapat menimbulkan berbagai hasil. Salah satu hasil yang dapat terjadi pada sebuah organisasi adalah *turnover* atau keluarnya karyawan dari organisasi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *hardiness* berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan sebuah perusahaan kuliner di Yogyakarta. *Hardiness* yang tinggi yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalani pekerjaannya dapat berpengaruh pada rendahnya intensi *turnover* pada karyawan.

Kemudian, berkaitan dengan pengaruh kepribadian tahan banting dengan hubungan antara religiositas dan intensi *turnover*, pada hasil analisis ditemukan bahwa *hardiness* tidak dapat memoderasi hubungan antara religiositas dengan intensi *turnover* dengan nilai koefisien sebesar $r = 29.9\%$. Artinya *Product* memberikan andil sebesar 3,6%. Sumbangan ini sangat kecil

dalam memprediksi bahwa *hardiness* sebagai moderator, yang terlihat dari nilai $r^2 = 0,36$ dan $F = 3,810$ begitu pula nilai $p = 0,055$ maka $p < 0,05$ yang tidak signifikan.

Kepribadian tahan banting (*hardiness*) tidak terbukti sebagai moderator antara religiositas dan *hardiness* dalam penelitian ini. Pada variabel kepribadian tahan banting (*hardiness*) sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara religiositas dengan intensi *turnover* pada penelitian ini tidak memiliki nilai yang cukup kuat dan tidak signifikan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pada karyawan *Waroeng Steak and Shake* yang religiositasnya tinggi, memiliki tingkat intensi *turnover* yang rendah. Intensi *turnover* yang rendah dimiliki oleh karyawan yang memiliki religiositas tinggi yang *hardiness* nya tinggi dan juga dimiliki oleh karyawan yang religiositasnya tinggi dan *hardiness* nya rendah.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian manapun karena tidak ada penelitian yang menjadikan variabel *hardiness* sebagai variabel moderator diantara religiositas dengan intensi *turnover*. Artinya tidak ada penelitian yang sangat relevan dalam mengaitkan variabel kepribadian tahan banting (*hardiness*) sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara religiositas dengan intensi *turnover*. Namun ada salah satu penelitian yang menjadikan kepribadian tahan banting (*hardiness*) sebagai variabel moderator yaitu penelitian Tejedor, dkk (2015) tentang *Hardiness as a moderator variable between the Big-Five Model and work effort*. Peran *hardiness* sebagai variabel moderator dibuktikan oleh penelitian Tejedor, dkk (2015).

Tidak terbuktinya *hardiness* sebagai moderator pada penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa intensi *turnover* tidak dapat diprediksi dengan salah satu faktor saja. Peran religiositas terhadap intensi *turnover* tidaklah terpaku pada tingkat *hardiness*. Artinya religiositas mampu berperan secara independent dalam memprediksi intensi *turnover* pada penelitian ini. Hal ini dapat diperkuat oleh pernyataan Zafar dkk (2012) bahwa agama merupakan faktor penting yang membangun batas-batas dan mengendapkan pola pikir di setiap fase pada manusia. Zafar dkk (2012) juga mengatakan bahwa pandangan karyawan yang memiliki religiositas tinggi terhadap fenomena organisasi dalam tempat kerja lebih menentukan tingkat intensi *turnover* karyawan. Dapat dikatakan ada faktor lain yang lebih berperan sebagai moderator dalam menentukan arah hubungan religiositas dengan intensi *turnover*.

Mengaitkan dengan penelitian Zafar (2012), peneliti mengungkap alasan kenapa *hardiness* tidak berperan sebagai moderator. Yaitu karena ada faktor lain yang menjadi penilaian religiositas dalam menentukan intensi *turnover*. Dari penelitian-penelitian sebelumnya, kebanyakan intensi *turnover* lebih dikaitkan dengan faktor kondisi tempat kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Beberapa faktor tersebut lebih menjadi nilai yang dekat dengan religiositas dalam menentukan intensi *turnover*. Hal ini didukung oleh Hunt (dalam Hassan, 2015) dalam studi penelitiannya mengatakan bahwa isu yang menjadi permasalahan karyawan yang berniat keluar dari tempat kerjanya adalah karena tidak dipenuhinya hak asasinya,

budaya organisasi yang tidak manusiawi, dan peraturan-peraturan pada perusahaan yang tidak memperhatikan nilai-nilai agama. Diperkuat oleh pernyataan Ponnu dan Chuah (dalam Hassan, 2015) bahwa ketika persepsi karyawan yang memiliki religiositas tinggi terhadap nilai yang diterapkan di perusahaan itu baik, maka komitmen mereka juga akan tinggi sehingga menyebabkan intensi *turnover* berkurang.

Berkaitan dengan kondisi tempat kerja yang menjadi subjek penelitian yang peneliti lakukan, dapat dijelaskan bahwa kondisi tempat kerja subjek lebih mendukung untuk memfasilitasi keagamaan karyawan. Begitu pula budaya organisasi yang dibangun mendorong karyawan untuk beraktualisasi diri dalam beragama, seperti mengaji, sholat berjamaah, dan kegiatan keagamaan lainnya. Kemudian kepuasan kerja yang menjadi kaitannya dengan religiositas, Hutson (2000) mengatakan bahwa manusia mempunyai kebutuhan sepiritualitas yang perlu diekspresikan dengan agama. Sehingga kebebasan berekspresi dalam menjalankan nilai-nilai religiositas dalam tempat kerja merupakan salah satu pemenuhan kepuasan kerja.

Berdasarkan pembahasaan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh religiositas terhadap intensi *turnover* tidak dapat dimoderasi oleh kepribadian tahan banting. Hal ini dikarenakan ada faktor kondisi tempat kerja dan budaya organisasi yang menjadi *value* lebih berkaitan dengan religiositas dalam memprediksi intensi *turnover*. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki religiositas tinggi, mereka akan memiliki intensi *turnover* atau tidak berdasarkan pertimbangan mereka dengan mengaitkan

nilai-nilai yang ada pada tempat kerjanya sesuai dengan nilai-nilai ajaran agamanya atau tidak, bukan karena tinggi rendahnya kepribadian tahan banting yang mereka memiliki.

Berkaitan dengan deskripsi data penelitian, didapatkan bahwa intensi *turnover* berada dalam kategori sedang hingga rendah dan kepribadian tahan banting yang dimiliki subjek berada dalam kategori sedang hingga tinggi, sedangkan religiositas subjek berada dalam kategori tinggi. Intensi *turnover* pada subjek dalam kategori sedang ke rendah dapat dimaknai bahwa kecenderungan subjek memilih untuk bertahan di tempat mereka bekerja. Pada kategori intensi *turnover* sedang, lebih bisa dimaknai bahwa karyawan yang bertahan di tempat kerja adalah sebagai alternatif yang lebih baik daripada terancam pengangguran. Berdasarkan faktor pasar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* yang dikemukakan oleh Zeffane (1994) ini mendukung bahwa ancaman tidak dapat pekerjaan dapat menjadi alasan karyawan memilih bertahan. Sedangkan spesifik pada kategori intensi *turnover* yang rendah dapat dimaknai bahwa subjek memilih bertahan karena memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaannya. Greenberg (1993) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, di mana individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Hal ini kaitanya dengan religiositas dan kepribadian tahan banting dapat dimaknai, bahwa religiositas pada diri subjek menjadikan dirinya merasa nyaman dan puas dengan budaya organisasi yang diikuti dalam

perusahaan, dan pribadi yang tangguh pada dirinya membantu dirinya dapat menghadapi tekanan-tekanan dalam bekerja.

Pelaksanaan penelitian ini memiliki beberapa kelemahan diantaranya, Masih banyak pertanyaan-pertanyaan kuantitatif yang belum bisa terjawab secara tegas. Berdasar hasil temuan memunculkan pertanyaan baru antara lain, alasan karyawan yang memiliki intensi *turnover* sedang untuk memilih bertahan dalam tempat kerja. Berdasarkan studi awal dijumpai ada sejumlah karyawan yang berpindah kerja, berkaitan dengan budaya organisasi yang unik yang dapat dinilai bagus, maka muncul pertanyaan berkaitan dengan alasan karyawan memilih berpindah kerja.

Kemudian Secara teknis, pada saat pengisian angket peneliti tidak bisa mengawasi secara langsung. Bagi sebagian subjek dapat dijelaskan secara lisan saat membagikan angket bagaimana cara pengisiannya. Namun subjek tidak bisa mengisi langsung saat pada tempat kerja dan harus dibawa pulang. Begitu pula jumlah aitem yang begitu banyak subjek mengeluhkan dalam pengisiannya, sehingga ada sebagian subjek yang tidak serius dalam pengisian angketnya. Dengan demikian sehingga tidak diketahui apakah jawaban-jawaban yang diberikan itu memang sesuai kondisi yang ada pada dirinya atau tidak. Selain hal tersebut, pada salah satu angket peneliti merupakan pertanyaan dasar umat Islam sehingga rawan dengan bias *faking good* saat subjek mengisi angket tersebut dan jawaban yang cenderung homogeny dan mempunyai tingkat religiositas yang sangat tinggi pada semua subjek.