

NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN ANTARA RELIGIOSITAS DAN KEPERIBADIAN TAHAN
BANTING (*HARDINESS*) DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA
KARYAWAN



Oleh:
FITRAH TUL HASANAH
THOBAGUS MOH. NU'MAN



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2017

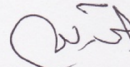
NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN ANTARA RELIGIOSITAS DAN KEPERIBADIAN TAHAN
BANTING (*HARDINESS*) DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA
KARYAWAN

Telah Disetujui Pada Tanggal

23 FEB 2017,

Dosen Pembimbing,



(Thobagus Moh. Nurman, S.Psi., Psikolog., MA.)

HUBUNGAN ANTARA RELIGIOSITAS DAN KEPERIBADIAN TAHAN
BANTING (*HARDINESS*) DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA
KARYAWAN

Fitrah Tul Hasanah

Thobagus Moh. Nu'man

ABSTRACT

This research tried to investigate the relation between religiosity and hardiness with employees' turnover intention. The hypothesis tested is based on the assumption that the higher the religiosity the lower employee turnover intention, and that such relation is moderated by hardiness. The subject of this research was the employee of one chain restaurant Yogyakarta, numbering to 75 employees.

Data were collected with three scales, there were turnover intention dimension from Tett and Mayer (1993), the religious adaptation and modification from Raiya, (2008) and the hardiness scale from Bartone's theory (2008), which modified according to a systematic technique of differential.

The data collection analyzed by using tiered regression. The result of this research showed that religiosity significantly affect to turnover intention, with scores $R=0,074$, $P=0,018$ ($P<0,05$). The hardiness also significantly affect to turnover intention, with scores $R=0,291$, $P=0,000$ ($P<0,05$). Hardiness was not the role of moderator with scores $R=0,328$, $P=0,005$ ($P>0,05$) which not significant.

Key Words: Turnover Intention, Religiosity, Hardiness, Employee.

Pengantar

Suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM). Karena SDM merupakan penggerak perusahaan dalam mencapai tujuannya. Robbins (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.

Pada saat ini masalah *turnover* sangat diperhatikan oleh para pakar Psikologi, ekonomi dan sosial, karena ditinjau dari berbagai sisi perusahaan akan mengalami kerugian (Cawsey dan Wedley, 1987 dalam Handoyo, 1987). Terlebih jika *turnover* tersebut terjadi dalam manajemen menengah, kerugian yang ditanggung oleh perusahaan akan semakin membengkak (Hartati, 1992). Mathis dan Jackson (2004) menggambarkan bahwa upaya dalam mempertahankan

karyawan untuk tetap pada tempat kerjanya merupakan persoalan yang menjadi tantangan oleh organisasi perusahaan. Jalan terbaik oleh perusahaan adalah mempertahankan karyawannya agar tetap bekerja di dalam perusahaannya karena mencari tenaga kerja yang berbakat tidaklah mudah, bahkan lebih sulit. Begitu pula biaya yang harus dikeluarkan saat perekrutannya yang sangat besar.

Hasil survei yang dilakukan oleh Watson (2005) menggambarkan tantangan perusahaan atas ancaman-ancaman kerugian perusahaan dengan tingginya *turnover*. Survey 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 menulliskan 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.

Berbagai fakta dan pendapat di atas, dapat ditegaskan bahwa intensi *turnover* sangatlah menjadi hal yang penting untuk diperhatikan dalam keberlangsungan perusahaan, karena ketidak niatan karyawan untuk berpindah tempat bekerja merupakan modal utama yang harus ada pada setiap diri karyawan yang menjadi faktor utama 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, 2011) 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 yang disebabkan oleh karyawan yang mempunyai masalah dengan kepemimpinan perusahaan atau karyawan yang mengetahui bahwa terdapat perusahaan yang lebih baik daripada perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan yang melakukan *turnover* sukarela dengan alasan tersebut bisa mengundurkan diri setiap saat dan tidak dapat dicegah oleh perusahaan.

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) dihubungkan dengan religiositas yang menemukan bahwa religiositas merupakan faktor penting dalam mempengaruhi intensi *turnover*. Pada penelitiannya dia menemukan korelasi positif yang signifikan antara tingkat religiositas dengan *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 religiusitas, faktor kepribadian individu juga mempengaruhi intensi *turnover*, yang mana faktor kepribadian individu tersebut adalah kepribadian tahan banting (*hardiness*). Widodo (2010) menemukan bahwa kepribadian *hardiness* memiliki efek menurunkan intensi *turnover*. Kepribadian menurut krech dan Cruthehfield (dalam Jaenudin, 2012) 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 atau *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.

Hardiness bisa 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.

Tinjauan Pustaka

1. Intensi *Turnover*

Turnover merupakan tingkat kecenderungan seorang karyawan untuk melakukan pindah kerja. Menurut Hartono (2002) intensi *turnover* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Indriantoro (dalam Indrianto & Suwandi, 2001) menyatakan intensi *turnover* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Tett dan Mayer (1993) menyatakan ada 3 kategori 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 membanding-bandingkan 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. 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.

Munculnya intensi *turnover* dalam diri karyawan disebabkan karena beberapa faktor. faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya intensi *turnover* adalah:

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 religiositas menjadi faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* dengan mengaitkan religiositas pada individu dalam memandang pekerjaan. religiositas pada karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan memiliki nilai pandang terhadap budaya organisasi dan jenis pekerjaan apakah sesuai dengan nilai ajaran agamanya atau tidak. Hassan, dkk (2015), Religiositas 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 variable-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 iniartinya faktor yang di luar organisasi sebagai tempat kerja dan 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. 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.

2. 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 (1972) mengungkapkan pengertian Agama berasal dari kata, yaitu *al-Din*, *religi* (*relegere*, *religare*) dan Agama. *Al-Din* (*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).

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).

Menurut Raiya (2008) aspek religiositas 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: 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. 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.

Universalitas Islam (*Islamic Universality*), menunjukkan sejauh mana ajaran agama mempengaruhi seseorang dalam kehidupan terlebih dalam memandang sesama pemeluk agama.

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

Adalah dimensi praktik, keyakinan, dan etika melakukan atau tidak pertahanan atau perjuangan 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.

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

Islamic Positive Religious Coping Pargament et al. (2000), 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 et al. (2000), 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, 1993). Menurut Ryan dkk. (1993), 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.

Bartone (2006) mengemukakan hardiness merupakan dimensi personality yang berkembang pada awal kehidupan dan cukup stabil dari waktu ke waktu, meskipun ia setuju bahwa hardiness dapat diubah dan mungkin bila dilatih dalam kondisi.

3. Pengertian Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Menurut Kobasa dkk (1982) menjelaskan individu yang mempunyai kepribadian tahan banting tidak akan mudah melarikan diri dan menarik diri dari kondisi yang mengancam dirinya. Echols dan Shadily (Azeem, 1987) mengatakan bahwa individu yang dapat bertahan dalam menghadapi tekanan disebut kepribadian tahan banting.

Bartone (2006), 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

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.

c. Tantangan (*challenge*)

Yaitu kecenderungan individu untuk memandang suatu perubahan sebagai suatu kesempatan untuk tumbuh berkembang dan bukan sebagai ancaman terhadap dirinya.

4. Dinamika Psikologi

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 dihindari, universalitas agama Islam, merasa nyaman dalam berhubungan dengan Tuhannya, merasa bersalah jika berbuat dosa yang menjadikan ketidaknyamanan berhubungan dengan Tuhannya, 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.

Selain religiositas, *hardiness* juga memiliki peran penting dalam menurunkan intensi *turnover*. Pada penelitian Widodo (2012) membuktikan peran *hardiness* dalam penurunan intensi *turnover*. Demikian pula penelitian Susanwanti (2002), menemukan bahwa *hardiness* memiliki pengaruh secara negatif terhadap intensi *turnover*, dengan semakin tinggi *hardiness* maka semakin rendah intensi *turnover*.

Bolger & Zuckerman (1995) menyatakan bahwa kepribadian mungkin memainkan peran yang penting dalam proses terjadinya stres dengan mempengaruhi persepsi individu terhadap stresor, reaksinya terhadap stressor 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, (Rahardjo, 2008). Yang mana dengan fungsi tersebut dapat menekan intensi *turnover* agar lebih rendah.

5. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah Ada hubungan negatif antara religiositas dengan intensi *turnover* dengan dimoderasi oleh kepribadian tahan banting (*hardiness*).

Metode Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan pada sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kuliner di Yogyakarta.

1. Alat Ukur

a. Skala Intensi *Turnover*

Skala intensi *turnover* dibuat berdasarkan teori dari Tett dan Mayer (1993) yang memiliki tiga aspek antara lain, Berpikir untuk keluar atau mengundurkan diri, keinginan mencari alternative pekerjaan lain, keluar atau mengundurkan diri. Aitem pada skala ini terdiri dari 29 nomor.

b. Skala Religiositas

Skala religiositas mengadaptasi alat ukur dari Raiya (2008) yang berdasarkan aspek religiositas antara lain, *Islamic Beliefs, Islamic Ethical Principles & Universality, Islamic Religious Struggle, Islamic religious Duty, Obligation & Exclusivism, Islamic Positive Religious Coping & Identification, Punishing Allah Reappraisal*. Alat ukur ini terdiri dari 62 nomor.

c. Skala Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*)

Skala kepribadian tahan banting dibuat berdasarkan teori Bartone (2008) yang memiliki tiga aspek antara lain, komitmen (*commitment*), kontrol(*control*), tantangan (*challenge*). Alat ukur ini terdiri dari 39 nomor.

2. Hasil Analisis

Uji Normalitas

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.

Uji Linieritas

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 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.

Uji Hipotesis

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% persentasi ini memang kecil peran religiositas sebagai prediktor. Kemudian Nilai F sebesar 5.873 dan 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.

Pada tabel menerangkan variabel *Hardiness* sebagai variabel prediktor terhadap intensi *turnover*. Pada nilai R square sebesar 0,291 yang berarti *hardiness* memprediksi sebesar 29,1% dapat dikatakan *hardiness* memberikan sumbangan efektif yang dapat dilihat 7.4% menjadi 29,1%. yang cukup signifikan yang terlihat dari $F = 22.054$ dan nilai $p = 0.000$ artinya $p < 0.01$. 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.

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%. Begitu pula dari nilai F yang menurun $F = 3,810$ dan nilai $p=0.055$, yang berarti $P>0.01$). Maka dapat dikatakan *hardiness* tidak signifikan sebagai moderator hubungan antar religiositas dengan intensi *turnover*. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan *hardines* sebagai variabel moderator tidak diterima.

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 perusahaan kuliner di Yogyakarta. Hal ini dapat dirincikan sesuai tujuan penelitian antara lain:

Berkaitan dengan hubungan antara religiositas dan intensi *turnover* karyawan pada hasil analisis ditemukan adanya hubungan negatif antara religiositas dengan intensi *turnover* karyawan pada perusahaan kuliner di Yogyakarta. dengan nilai koefisien prediktor sebesar $r = 7.4\%$, $F = 5.873$ dan nilai $p=0.018$; $p<0.05$ yang signifikan.

Hasil penelitian ini, berdasarkan hasil korelasinya sejalan dengan penelitian Zafar dkk (2014) 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 (2014). Pada penelitian yang dilakukan Zafar dkk (2014), 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 Hasan 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 aspek religiositas yang dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani dan sikap personal (Mangunjiwa, 1986). Oleh Karena itu, dengan meningkatkan religiositas maka akan menurunkan intensi *turnover*. Religiositas yang ada pada individu karyawan dapat mempengaruhi niatan keluar karyawan (Hasan 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 belakangi

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 karyawan tidak disediakan. Zafar (2012) juga mengatakan bahwa persepsi seseorang yang memiliki religiositas yang tinggi terhadap bank menjadi sebuah pertimbangan secara syariat. Mereka mempertimbangkan halal haramnya dari penghasilan bank yang cenderung riba. Pada penelitian Hasan, dkk (2015) kondisi tempat kerja juga tidak menyebutkan adanya fasilitas ke agamaan. 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 perusahaan kuliner di Yogyakarta, memfasilitasi karyawan dalam mengekspresikan keagamaannya dan membangun religiositas pada karyawannya dengan kegiatan-kegiatan keagamaan.

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 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 (Fry, 2003).

Berkaitan dengan hubungan kepribadian tahan banting dan intensi *turnover* karyawan pada hasil analisis ditemukan adanya hubungan negatif antara *hardiness* dengan intensi *turnover* pada karyawan perusahaan kuliner di Yogyakarta. Nilai koefisien sebesar $r = 29,1\%$. Sumbangan regresi ini cukup signifikan yang terlihat dari $r^2 = 0,217$, yang berarti $21,7\%$, nilai $F = 22,054$ dan nilai ($p = 0,000$; $p < 0,01$) yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widodo dkk (2013) dengan subjek penelitian adalah pegawai agen produksi asuransi jiwa di Semarang. Hasil penelitian Widodo dkk (2013) menemukan bahwa *hardiness* berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* secara signifikan.

Berdasarkan pada tiga 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 (2001) bahwa hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres tergantung dari reaksi sesuai karakteristik individu karyawan. Beberapa karakteristik individu, menurut Lewis (1990) yaitu tipe A, *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 (1989 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 yang hasil yang

dapat terjadi pada sebuah organisasi adalah *turnover* atau keluarnya karyawan dari organisasi (Ivancevich, 2007).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *hardiness* berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan 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 *turnover*. Hasil analisis ditemukan bahwa *hardiness* tidak dapat memoderasi hubungan antara religiositas dengan intensi *turnover*. 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 $r^2 = 0,36$, nilai $F = 3,810$ dan nilai p ($p=0.055$; $p<0.01$) yang tidak signifikan.

Kepribadian tahan banting (*hardiness*) tidak terbukti sebagai moderator 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 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.

Tidak terbuktinya *hardiness* sebagai variable moderator pada penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa nyatanya 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 (2014) bahwa agama merupakan faktor penting yang membangun batas-batas dan mengendapkan pola pikir di setiap fase pada manusia. Yang artinya bahwa agama seseorang dapat menentukan pekerjaan yang lebih baik berdasar pada ajaran agamamanya yang diikuti. Jadi jika dipandang dari faktor religiositas, untuk menentukan *turnover* atau tidak tergantung dari nilai pekerjaannya sesuai dengan nilai ajaran agamanya atau tidak. Zafar, dkk (2014) 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, dkk (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. Faktor tersebut lebih menjadi nilai yang dekat dengan religiositas dalam menentukan intensi *turnover*. Hal ini didukung oleh Hunt (2008) 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, dkk 2015) bahwa ketika persepsi karyawan yang berreligiositas 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 pembahasan 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. Sepesifik pada kategori intensi *turnover* sedang lebih bisa dimaknai bahwa karyawan yang bertahan di tempat kerja adalah sebagai alternatif daripada terancam pengangguran. Mobley (1986) mengungkapkan karyawan yang bertahan belum tentu karena mereka mempunyai komitmen yang kuat, namun mereka memiliki alasan karena susah mencari pekerjaan lain. 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.

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara religiositas dengan intensi *turnover* pada karyawan sebuah perusahaan kuliner di Yogyakarta. Semakin tinggi religiositas maka akan semakin rendah intensi *turnover*. Begitu pula kepribadian tahan banting (*hardiness*) ada hubungan negatif dengan intensi *turnover* pada karyawan sebuah perusahaan kuliner di Yogyakarta. Dengan demikian, semakin tinggi kepribadian tahan banting (*hardiness*), maka akan semakin rendah tingkat intensi *turnover* nya. Kemudian kepribadian tahan banting (*hardiness*) sebagai moderator hubungan antara religiositas dengan intensi *turnover*, hipotesis ini **tidak dapat diterima**. Artinya religiositas yang tinggi akan tetap berpengaruh terhadap intrnsi *turnover* walaupun pada seorang yang memiliki kepribadian tahan banting yang tinggi atau yang memiliki kepribadian tahan banting yang rendah.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya perlu mengkaji tema ini dari sudut pandang kualitatif pada subjek penelitian yang peneliti lakukan, sehingga membantu memecahkan pertanyaan kuantitatif yang belum terjawab. Beberapa pertanyaan yang dapat digali secara kualitatif diantaranya adalah:

a. Alasan Karyawan bertahan di tempat kerja,

Berdasarkan hasil penelitian intensi *turnover* karyawan pada kategori sedang, hal ini berarti karyawan dapat dikatakan memiliki intensi *turnover*. Namun karyawan tetap berada di perusahaan. Hal ini menjadi pertanyaan peneliti yang belum bisa terjawab secara tegas.

b. Alasan mereka keluar dari tempat kerja,

Intensi *turnover* adalah niatan karyawan untuk pindah pekerjaan, namun akan lebih diketahui jika karyawan yang sudah keluar perlu diteliti berkaitan dengan alasan-alasan karyawan memutuskan meninggalkan pekerjaan.

c. Persepsi karyawan berkaitan dengan budaya organisasi dan kondisi pada tempat kerja,

Pada subjek penelitian ini memiliki budaya organisasi dan kondisi tempat kerja yang unik. Peneliti selanjutnya disarankan secara kualitatif menggali tentang persepsi karyawan terhadap budaya organisasi dan kondisi tempat kerja yang unik pada subjek penelitian tersebut, berkaitan dengan niatan karyawan untuk bertahan atau keluar dari tempat kerja.

d. Religiositas Islam pada perusahaan dengan keunggulan perusahaan,

Perusahaan yang menerapkan budaya religiositas termasuk masih jarang. Temuan pada penelitian ini menjadi acuan terkait dengan religiositas yang berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan. Sedangkan karyawan merupakan aset penting perusahaan yang satu-

satunya sebagai penggerak perusahaan. Peneliti selanjutnya disarankan dapat menggali kisah-kisah sukses perusahaan yang di dalamnya menjunjung tinggi nilai religiusitas. Hal ini akan memperkuat bukti peran religiusitas pada perusahaan.

Begitu pula dalam pengukurannya agar lebih terstruktur dan secara langsung yang mana peneliti dalam mengukurnya secara langsung bertemu dengan subjek agar dapat mengamati dan memperdalam temuan penelitian.

2. Bagi Perusahaan sebagai Subjek Penelitian

Kondisi tempat kerja dengan penerapan program perusahaan yang mengedepankan kegiatan religi sangatlah bagus, dan disarankan agar selalu ditingkatkan secara menyeluruh terhadap individu karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, religiusitas karyawan menempati kategori tinggi, hal ini menjadi sebuah aset bagi manajemen karyawan perusahaan agar menjadi hal yang dapat dipertahankan dan ditingkatkan dengan berbagai kegiatan yang sudah berjalan secara istiqamah. Begitu pula *hardiness*, kategori sedang menjadi sebuah aset yang mana *hardiness* perlu dipertahankan dan dapat menjadi pertimbangan dalam seleksi karyawan.

Pada hasil penelitian ini, memang tidak begitu terlihat tinggi intensi *turnover* pada karyawan. Namun dari persentase pada kategori sedang dan tinggi yang ada, perlu mendapat perhatian untuk meminimalkan persentasi tersebut, dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Manajemen karyawan perusahaan disarankan agar dapat melakukan berbagai hal antara lain:

- a. Menjaga prinsip nilai-nilai agama Islam dalam mengelola karyawan. Nilai-nilai prinsip tersebut antara lain seperti menjaga kepuasan gaji, dan reward.
- b. Memberikan konseling pada setiap karyawan secara periodik, dengan tujuan mempertahankan serta meningkatkan berbagai factor individu yang mempengaruhi turunnya intensi *turnover* karyawan seperti kepuasan kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, dan kesempatan mengembangkan keterampilan karyawan.

Nama Mahasiswa : Fitrah Tul Hasanah
Alamat : Asrama Mahasiswa Komplek 4 PP. Sunan Pandanaran
Jl.Kaliurang Km.12,5 Sardonoharjo, Ngaglik, Sleman,
Yogyakarta
No. HP : 085701017003
Email : fitrotulhasan@gmail.com / marhabanyaanuur@mail.com

DAFTAR PUTAKA

- Aamodt, M.G. (2007). *Industrial Organizational Psychology: An Applied Approach (5th Ed.)*. California: Thomson Wadsworth.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organizational. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-8.
- Allred, K., & Smith, T. W., (1989). The Hardy Personality. *Cognitive and Social psychology*, 56, 257-266. doi: 0022-3514/89/S00.75
- Anastati, A., & Urbina, U. (1997). *Psychological Testing*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. Hal 67-68.
- Ancok, D., & Suroso, F. N. (2004). *Psychology Islam (solusi atas problem-problrm psikologi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal 21-36.
- Andiani, R., & Astuti, Y.D. (2008). Hubungan antara Kepribadian Tahan Banting (Hardiness). dengan Stres Kerja pada Karyawan. *Naskah Publikasi*. Yogyakarta: Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- Andisti, M. A., & Ritandiyono. (2008). Religiusitas dan Perilaku Seks Bebas pada Dewasa Awal. *Jurnal Psikologi*, 1, 170-176.
- Aninditarini. (2013). Intensi Turnover ditinjau dari Komitmen Organisasi pada Karyawan. *Journal Psikologi*, 7, 1-21.
- Anshori, E. S. (1980). *Ilmu Filsafat Agama*. Surabaya: Bina Ilmu. Hal 10-15.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipt. Hal 92-97.
- Azeem, S. M. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Journal of Psychology*, 1, 295-299. doi: 10.4236/psych.2010.14038.
- Azhar, S. N. A. S., Ahmad, S. F. S., & Kassim, E. S. (2016). Work Family Conflict, Work Family Support and Turnover Intention. *International Review of Management and Business Research*, 5, 1175-1190. issn: 2306-9007.
- Azwar. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pusataka Pelajar.

- Bartone, P. T. (1989). Predictor of Stress-Related Illness in City Bus Driver. *Journal of Occupational Medicine*, 3, 657-663. isbn:0471739138.
- Bartone, P. T. (1999). Personality Hardiness as a Predictor of Officer Cadet Leadership Performance, *International Journal*, 5, 71-78. adp: 010353.
- Bartone, P. T., Robert, R., James J. P., & Thomas J. W. (2008). Psychological Hardiness Predicts Success in US Army Special Forces Candidates. *International Journal of Selection and Assessment*, 16, 76-81. doi:100400/00827787047.
- Berry, M. L. (2010). Predicting Turnover Intent: Examining the Effects of Employee Engagement, Compensation Fairness, Job Satisfaction, and Age. *Doctoral Dissertations University of Tennessee*. Diakses dari <http://Knoxville, mlberry2@aol.com> 18 Agustus 2016.
- Bissonnette, M. (1998). Optimism, Hardiness, and Resiliency: *A Review of the Literature. Prepared for the Child and Family Partnership Project*.
- Bolger, N., Zuckerman, A., & Kessler, R. C. (2000). Invisible support and adjustment to stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 953-961. doi: 10.1037//0022-3514.79.6.953
- Borba, M. (2008). *Membangun Kecerdasan Mental*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Cascio, E. S. (1987). *Creative Human Resources Planning and Applications: A Strategic Approach*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Cochran, W.C. (1991). *Teknik Penarikan Sampel*. Jakarta: UI Press.
- Cooper. (2001). *Stress Managemen*. Jakarta: Ksain Blanch.
- Darwito. (2008). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Thesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang*. :<http://eprints.undip.ac.id/16933/1/DARWITO>.
- Dister, N.S. (1988). *Pengaaman Beragama dan Motivasi Beragama*. Yogyakarta: Kanisius.
- Engel, J. F., Roger, D., Paul, W., & Winiard. (1995). *Consumen Behavior, Alih Bahasa: Budiyanto*. Jilid 1 dan 2. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Evendi, R., & Dwiyantri, R. (2013). Hubungan antara Kepribadian Tahan Banting dengan Intensi Turnover. *Psycho Idea*, 11, 10-18. issn:16931076.

- Fey, C.F., Björkman, I., & Pavlovskaya, A. (2000). The effect of human resource management practices on firm performance in Russia. *International Journal of Human Resource Management*, 11, 1-18. doi:10.1177/0018726705055032.
- Foster, B. S., & Karen, R. (2001). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Fryer, B. (1990). *The Practice of Construction Management*. Oxford: Clarendon Press.
- Ghozali, I. (2005). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver. 5.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Casstellan. (2002). Pengaruh Religiositas terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Semarang: *Journal Bisnis Strategi*, 9, 1-13. Universitas Diponegoro.
- Ghufron, & Risnawati. (2010). *Teori-teori psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media Group. Hal 36-45.
- Gilmer, B., & Van Haller. (1961). *Industrial Psychology 2nd Edition*. New York: Mc Graw-Hill, Inc. Hal 120-123.
- Greenberg, & Bron. (1993). *Behavior in organization (fourth edition)*. Boston: Allyn & Bacon. Hal 131-147.
- Gregory, R. J. (2004). *Psychological Testing: History, Principles, and Applications*. Fourth edition. Boston: Allyn and Bacon. Hal 75-82.
- Hackney, C. H., & Sanders, G. S. (2003). Religiosity and Mental Health: A Meta-Analysis. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 42, 43–55. doi: 10.1111/14685906.t01100160.
- Hadjam, N.R. (2004). Peran Kepribadian Tahan Banting pada Gangguan Somatisasi. *Anima Indonesian Psychological Journal*, 19, 122-135.
- Hadjam, N.R., Masrun., & Martaniah, S.M (2004). Peran kepribadian tahan banting pada gangguan somatisasi. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, 19, 122-135. doi: 1350461600.
- Handoko, H. (1998). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: BBPE.

- Hartati, T. (1992). Hubungan Antara Persepsi terhadap Peluang Pengembangan Karir dengan Intensi Turnover pada Karyawan PT. Rajawali Nusantara. *E-Journal Psikologi*, 1, 303-312. doi: 022614020522.
- Hartono. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 2*. Jakarta: PT Perhallindo. Hal 23-27.
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 47-48.
- Hassan, N., Azlyantiny M., Feridah M., Rozilah, Abdul, A., & and Ali, S. (2015). Religiosity Perceptions and Employee Turnover Intention in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5, 120-125. doi:10.7763/IJSSH.2015.V5.436.
- Hayes, T. M. (2015). Demographic Characteristics Predicting Employee Turnover Intentions. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*. Walden University. Diakses dari :<http://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>. 15 Januari 2017.
- Hidayat, T., Yusuf, M., & Karyata, N. A. (2015). Hubungan antara Burnout dan Locus of Control Eksternal dengan Intensi Turnover pada Tenaga Penjualan PT. Budimas Makmur Mulia Surakarta. *Jurnal Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret*, 3, 249-263.
- Hutson, S. (2000). *Why religion matters: The fate of the human spirit in an age of disbelief*. New York: Harper and Row. Hal 83-92.
- Indriantoro, & Suwandi. (2001). Peran Budaya Organisasi terhadap Intense Turnover. *Jurnal Psikologi*, 09, 1-27. Universitas Gajah Mada.
- Inzlicht, M., Good, M., & Larson, M. (2014). God will Forgive: Reflecting on God's Love Decreases Neurophysiological Responses to Errors. *Journal Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 23, 302-307. doi: 10.1177/0963721414534256.
- Inzlicht1, M., Legault, L., & Teper, R. (2014). Exploring the Mechanisms of Self-Control Improvement. *Current Directions in Psychological Science*. Diakses dari <http://cdp.sagepub.com/content/23/4/302>, 15 Juli 2016.
- Jaenudin. (2014). Integrasi Human Resources Scorecard Dan Human Resources Accounting Pada Kinerja Perguruan Tinggi (Studi Pengembangan

Konsep Pada Universitas Pendidikan Indonesia). *S2 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia*. Diakses dari http://repository.upi.edu/11832/4/T_PE_1009689.

- Jalaluddin, R. (2010). *Psikologi Agama, Memahami Perilaku Keagamaan dengan Mengaplikasikan Prinsip-prinsip Psikologi (Edisi Revisi 2010)*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada. Hal 40-46.
- Jewell, L. N., & Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi*, ed-2. Jakarta: Arcan. Hal 67-72.
- Jimad, H. (2015). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi Turnover. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7, 1100-1118. ISSN: 23028912.
- Johnson, R., (2007). *Applied Multivariate Statistical Analysis*. United States of America: Prentice Hall. Hal 28.
- Judkins, S., & Furlow, L. (2001). Creating a Hardy Work Environment: Can Organizational Policies Help?. *Journal of Rural Health*, 21, 11-17. doi:10.1177/1084822304270020.
- Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (2005). *Psychological Testing, Principles, Applications, and Issues*. USA: Thomson Wadsworth. Hal 50-57.
- Kaye, J., & Raghavan, S. K. (2000). *Spirituality in Disability and Illness : The Psychology of Religion and Coping. Theory, Research, Practice*. New York: Guilford. Hal 8-17.
- Keppres No 18 Tahun (2000). *Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang dan Jasa Instansi Pemerintah*._____
- Kobasa, S.C. (1982). Commitment and Coping in Stress Resistance Among Lawyers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 707-717. doi: 0022-3514/82/4204-0717\$00.75.
- Kobasa, S.C., Maddi, S.R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and Health : A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177. doi: 0022-3514/82/4201-0168\$00.75.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavioral- Ed. 5*. Boston: Mc Graw-Hill. Hal 63-80.

- Kusriyanto, B. (1993). *Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: LPPM. Hal 23-28.
- Landry, C. C. (2003). Self Efficacy, Motivation, and Outcome Expectation Correlates of College. *Disertasi*. Diakses dari <http://etd.lsu.edu/docs/available/etd0409103084327/unrestricted/CHAPTER2.pdf>. 21 April 2016.
- Lazarus, R. S. (1976). *Patterns of Adjustment*, Tokyo: Mc Graw-Hill. Hal 60-61.
- Lestari, L. (2012). Hubungan antara Kepribadian Tahan Banting dengan Penerimaan Diri pada Difabel akibat Gempa Yogyakarta. *Naskah Publikasi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta*. Diakses dari <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=123328&val=5545>.
- Lewis, C. T. (1990). *Managerial Skills in Organizations*. United States of America: Allyn & Bacon. Hal 34-42.
- Maddi, S.R. (2006). Hardiness: The Courage to Grow from Stresses. *The Journal of Positive Psychology*, 1, 160-168. doi: 10.1080/17439760600619609.
- Maloney, W. (1997). Strategic Planning for Human Resource Management in Construction. *Journal of Management in Engineering*, 5, 49-56. doi:10.1061/07425971997222.89.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hal 13-40.
- Mangunwijaya, Y. B. (1986). *Menumbuhkan Sikap Religiusitas Anak*. Jakarta: Gramedia. Hal 70-76.
- Manulang, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: BBPE. Hal 19-37.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Hal 33-46.
- Mobley, William H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo. Hal 94-120.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation. *Public Administration Review*. 67, 40–53. doi:10.11308.7140.

- Muchinsky, P. M., & Tuttle, M.L. (1979). "Employee Turnover: an Empirical and Methodological. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 43–77. doi:10.2466/pr0.1988.63.3.875.
- Muthahhari, M. (1992). *Kritik Islam terhadap Faham Materialisme*, Jakarta: Risalah Masa. Hal 42-50.
- Nanda, N. L.N. K. & Utama, W. M. (2015). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4, 2461-2477. issn:2302-8912 2461.
- Nasution, H. (1985). *Islam Ditinjau dari Berbagai Aspeknya*. Jakarta: UI Press. Hal 28-40.
- Neuman, W. L. (2007). *Basic of social research: Qualitative and quantitative approaches, second edition*. Edinburgh Gate: Pearson Education Inc.
- Notoatmodjo, S. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal 19-30.
- Nurdiyantoro, B., Gunawan, & Marzuki. (2002). *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. Hal 17-28.
- Pack, S.M., & Soetjipto, B.W. (2005). Antecedents and Consequences of Perceived Organizational Support. for NCAA Athletic Administrators, OhioLink ETD. *Disertasi*. diakses dari https://etd.ohiolink.edu/!etd.send_file?accession_osu1121783001. 19 Mei 2016.
- Pargament, Kenneth I. & Annette Mahoney. (2002). Sacred Matters: Sanctification as a Vital Topic *for the Psychology of Religion Working*, 2, 1-27. doi: 10.1146/annurev.psych.54.101601.145024.
- Porter, Lyman W., & Steers R.M. (1973). Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turn Over and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Prasetyo. (2008). Hubungan antara Religiusitas dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi*, 11, 71-78. doi: 010047/387884.
- Price, L. (1986). "Reflections on the determinants of voluntary turnover," *International Journal of Manpower*, 22, 600-624, 200 doi:10.1108/EJTD0520120015.

- Priyatno, D. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: Mediakom. Hal 20-30.
- Raiya, Hisham A., Kenneth I. Pargament, Mahoney, A. & Stein, C. (2008). A Psychological Measure of Islamic Religiousness: Development and Evidence for Reliability and Validity. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 18, 291–315. doi:10.1080/10508610802229270/issn:1050-8619 print/1532-7582.
- Rice, Phillip L. (1999). *Stress and Health*. London: Brooks Cole Publishing Company. Hal 105-112.
- Ridwan. (2003). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Hal 36-44.
- Robbinn, S.P. (1998). *Perilaku Organisasi. Jilid II. Edisi 8. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Prehallindo. Hal 103-108.
- Santrock, J. W. (2002). *Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta: Erlangga. Hal 23-28.
- Sarwono, J. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal 44-54.
- Schultz, D. & Schultz, S.E. (2002). *Psychology and work today an introduction to industrial and organizational psychology, Ninth Edition*. Florida: Pearson Education Inc. hal 104-108.
- Sholeh, M. & Musbikin, I. 2005. *Agama Sebagai Terapi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal 9-29.
- Solihin, I. (2009). *Corporate Social Responsibility from Charity to Sustainability*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi. Hal 26-39.
- Spector, P E. (2000). *Industrial & Organizational Psychology. Research & Practice (2nd,ed)*. USA: John Wiley & Son Inc. Hal 63-74.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal 23-43.
- Sukandarrumidi. (2002). *Metode Penelitian untuk Pemula*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada. Hal 34-39.
- Sukestiyarno. (2014). *Statistika Dasar*. Yogyakarta: ANDI. Hal 22-26.

- Sumarto. (2009). Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk menyurutkan niat keluar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11, 116-125.
- Surakhmad, W. (1982). *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode, Teknik*. Bandung: Transito. Hal 20-34.
- Tejedor, E. M., Pedro M., Beltrán, H., Boada J., Susana, G., & Mangas, L. (2015). Hardiness as a moderator variable between the Big-Five Model and work effort. *Personality and Individual Differences*, 85, 105-110. so:191886915003074.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based on MetaAnalytical Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293. doi:10.1111/j.174465701993/tb00874.
- Theodora, M.V & Sumin, A. (2010). "The Effect Of Company Characteristic On Disclosure Of Social Responsibility In Mining Corporate Sector Listed In Indonesia Stock Exchange", *Jurnal Akuntansi Keuangan Gunadarma University*, 12, 24-36. Diakses dari <http://www.gunadarma.ac.id>, 18 Juni 2016.
- Thouless, R.H. (2000). *Pengantar Psikologi Agama*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Utami, E. M., Nurjahjanti, H., & Widodo, P. B.(2010). Hubungan Antara Hardiness dengan Intensi Turnover Pada Agen Produksi Asuransi Jiwa Bersama (Ajb). Bumiputera 1912 Di Wilayah Asper Semarang. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*, 5, 1-20. diakses dari eprints.undip.ac.id/39162/1/Jurnal_Elliza, 8 Agustus 2016.
- Watson, T. (2005). Organisation face a huge retention risk with nearly two-thirds of Indonesian workforce not highly engaged (MENA Report). Retrieved from *Towers Watson*, diakses dari: <http://www.towerswatson.com/en-ID/Press/2012/09/organisations>, 14 Maret 2016.
- Widodo, R. (2010). Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing. *Thesis (Tidak Diterbitkan)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Zafar, R. M. Altaf, M. M. M. Bagram, & Hussain, H. (2012). "Religiosity, as Determinant of Turnover Intention: An exploratory study," *The Journal of Commerce*, 4, 1-8. issn: 2218-8118, 2220-604.

Zeffane, Rachid, M. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15, 22-37. doi:10.1108/01437729410074182.