

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

Fitrah Tul Hasanah

Thobagus Moh. Nu'man

INTISARI

Penelitian ini mencoba menyelidiki hubungan antara religiusitas dan kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan intensi *turnover* pada karyawan. Hipotesis diuji berdasarkan asumsi bahwa semakin tinggi religiusitas maka semakin rendah intensi *turnover* karyawan, dan dimoderasi oleh kepribadian tahan banting (*hardiness*). Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan pada perusahaan kuliner di Yogyakarta yang berjumlah 75 karyawan.

Data dikumpulkan dengan tiga skala yaitu skala intensi *turnover* dari Mobley (1982), skala religiusitas pengadaptasian dari skala Raiya (2008), dan skala kepribadian tahan banting (*hardiness*) dari Bartone (2006) yang dimodifikasi menurut teknik semantik diferensial.

Pengumpulan data dianalisis dengan menggunakan regresi berjenjang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas secara signifikan berpengaruh terhadap intensi *turnover*, dengan nilai $R=0,074$, $p=0,018$ ($p<0,05$). Kepribadian tahan banting juga secara signifikan berpengaruh terhadap intensi *turnover*, dengan nilai $R= 0,291$, $p= 0, 000$ ($p<0,05$). Kepribadian tahan banting tidak berperan sebagai moderator dengan nilai $R= 0,328$, $p=0,055$ ($p>0,05$) yang tidak signifikan.

Kata kunci: Intensi *turnover*, religiusitas, *hardiness*, karyawan

THE RELATION BETWEEN RELIGIOSITY AND HARDINESS WITH EMPLOYEES' TURNOVER INTENTION

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.