

**HUBUNGAN ANTARA RELIGIUSITAS DENGAN *TURN OVER*
PADA KARYAWAN PT X BOJA KENDAL**

Skripsi

Untuk Memenuhi sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh:

**Putra Shefiet Chandra Kusuma
(30701800099)**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2023**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

HUBUNGAN ANTARA RELIGIUSITAS DENGAN *TRUN OVER* PADA
PT X *BOJA KENDAL*

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Putra Shefirt Chandra Kusuma

30701800099

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna
memenuhi Sebagian persyaratan untuk mencapai gelar sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal



Abdurrohim, S.Psi, M.Si.

22 November 2022

Semarang 22 November 2022

Mengsahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si.

NIK.210799001

PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA RELIGIUSITAS DENGAN *TRUN OVER* PADA PT X *BOJA KENDAL*

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Putra Shefiet Chandra Kusuma

30701800099

Telah dipertahankan oleh Dewan Penguji

Pada Tanggal

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Dra. Rohmatun, M.Si, Psikolog

2. Titin Suprihatin, S.Psi, M.Si, Psikolog

3. Abdurrohim, S.Psi, M.Si



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk menerima gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 22 November 2022

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung



Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Putra Shefiet Chandra Kusuma dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaaan di suatu perguruan tinggi manapun
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/ diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaaan saya dicabut.

Semarang, 22 November 2022

Yang Menyatakan,



Putra Shefiet Chandra Kusuma
30701800099



MOTTO

“ Hidup harus tetap semangat “

dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir.

Q.S. Yusuf ayat 87



PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada:

Ibu tercinta, Bapak tersayang, dan Teman-teman setiaku pejuang skripsi.

Almamater Fakultas Psikologi Unissula yang telah menjadi tempatku menuntut ilmu.

Bapak Abdurrohim, S.Psi, M.Si. selaku dosen pembimbingku yang telah memberikan waktu, ilmu, arahan dan bimbingan untuk menyelesaikan karya ini.

Semua orang yang telah berjasa dalam proses penyelesaian karya ini.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan ridhonya yang diberikan kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini mampu terselesaikan. Sholawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya yang telah membawa kaum muslim dari jaman jahilliah menuju jaman yang terang benderang ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah mendukung secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan berupa bimbingan, dorongan dan motivasi membuat penulis bisa mempertahankan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis dengan bangga dan rendah hati menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam perijinan dan persetujuan penelitian.
2. Bapak Abdurrohimi, S.Psi, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, membimbing, memberikan saran, dukungan dan membantu dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Agustin Handayani, S.Psi, M.Psi. selaku dosen wali yang telah membimbing, mengarahkan dan memberikan motivasi selama menuntut ilmu dan menjalani perkuliahan di Fakultas Psikologi UNISSULA.
4. Kepala HRD PT X yang mengizinkan untuk melakukan penelitian
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA selaku tenaga pengajar yang telah bersedia berbagi segenap ilmu dan kemampuannya sehingga penulis memperoleh pengetahuan dan pengalaman selama menempuh studi.
6. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha dan petugas perpustakaan, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya baik dalam fasilitas tata usaha maupun peminjaman buku.

Proses penyelesaian skripsi ini telah dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan sebaik-baiknya. Semoga dengan segala keterbatasannya, baik dari segi tata bahasa maupun konten yang ada didalamnya, skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi dan semua pihak yang memerlukan.

Semarang, 22 November 2022

Putra Shefiet Chandra Kusuma



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. <i>Turn over</i>	7
1. Definisi <i>Turn over</i>	7
2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi <i>Turn over</i>	8
3. Aspek- aspek <i>Turn over</i>	10
B. Religuisitas	11

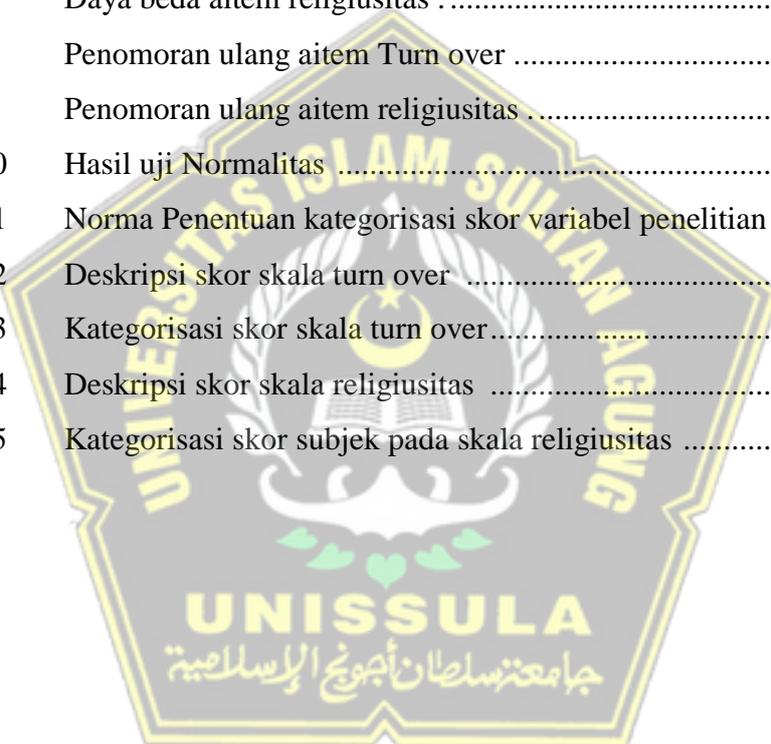
1.	Definisi Religiusitas	11
2.	Faktor-Faktor Religiusitas	13
3.	Aspek-aspek Religiusitas	14
C.	Hubungan antara Religiusitas dengan <i>Trun Over</i>	17
D.	Hipotesis.....	19
BAB III	METODE PENELITIAN	20
A.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	20
B.	Definisi Operasional.....	20
1.	<i>Turn over</i>	20
2.	Religiusitas	20
C.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	21
1.	Populasi	21
2.	Sampel	21
3.	Teknik Sampling	21
D.	Metode Pengumpulan Data.....	22
E.	Validitas, Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Aitem.....	24
1.	Validitas.....	24
2.	Daya Beda Aitem	24
3.	Reliabilitas Aitem.....	25
F.	Teknik Analisis Data.....	25
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	26
A.	Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian.....	26
B.	Pelaksanaan Penelitian	30
C.	Analisis Data dan Hasil Penelitian	31
D.	Deskripsi Hasil Penelitian	32

E. Pembahasan	35
F. Kelemahan	36
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	37
A. Kesimpulan.....	37
B. Saran	37
DAFTAR PUSTAKA.....	38
LAMPIRAN	40



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jumlah Populasi Penelitian	22
Tabel 2	Blue print skala Religiusitas	24
Tabel 3	Blue print skala Turn Over	25
Tabel 4	Sebaran skala Religiusitas.	31
Tabel 5	Sebaran skala religiusitas	31
Tabel 6	Daya beda aitem Turn over	33
Tabel 7	Daya beda aitem religiusitas	34
Tabel 8	Penomoran ulang aitem Turn over	35
Tabel 9	Penomoran ulang aitem religiusitas	35
Tabel 10	Hasil uji Normalitas	36
Tabel 11	Norma Penentuan kategorisasi skor variabel penelitian	38
Tabel 12	Deskripsi skor skala turn over	39
Tabel 13	Kategorisasi skor skala turn over.....	39
Tabel 14	Deskripsi skor skala religiusitas	40
Tabel 15	Kategorisasi skor subjek pada skala religiusitas	40



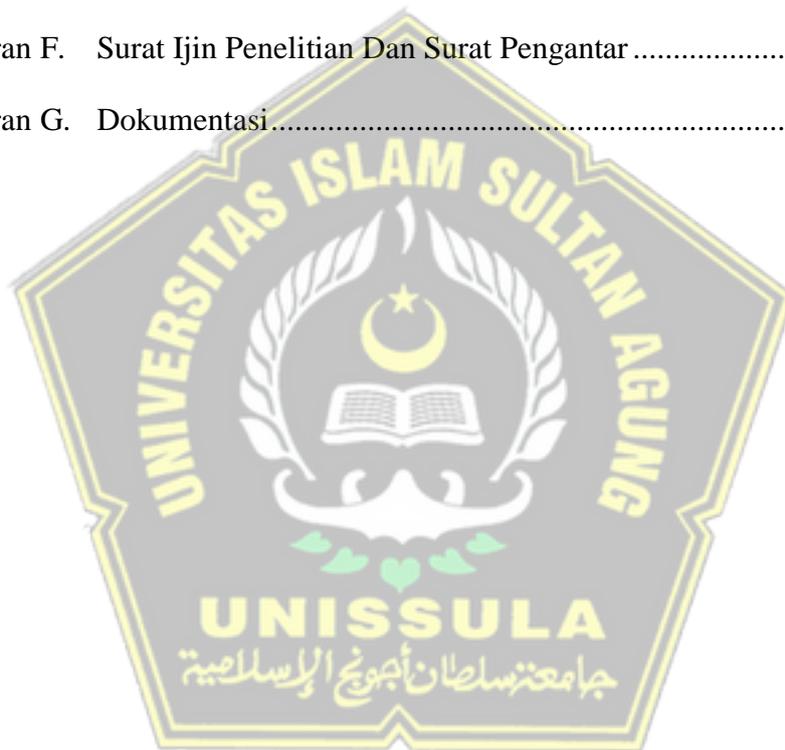
DAFTAR GAMBAR

Daftar Gambar 1.....	39
Daftar Gambar 2.....	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba.....	41
Lampiran B. Tabulasi Skala Uji Coba.....	51
Lampiran C. Uji Daya Beda Aitem Dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba ..	66
Lampiran D. Skala Penelitian	69
Lampiran E. Tabulasi Skala Penelitian	79
Lampiran F. Surat Ijin Penelitian Dan Surat Pengantar	97
Lampiran G. Dokumentasi.....	99



HUBUNGAN ANTARA RELIGIUSITAS DENGAN *TRUN OVER* PADA PT X *BOJA KENDAL*

Oleh:

Putra Shefiet Chandra Kusuma

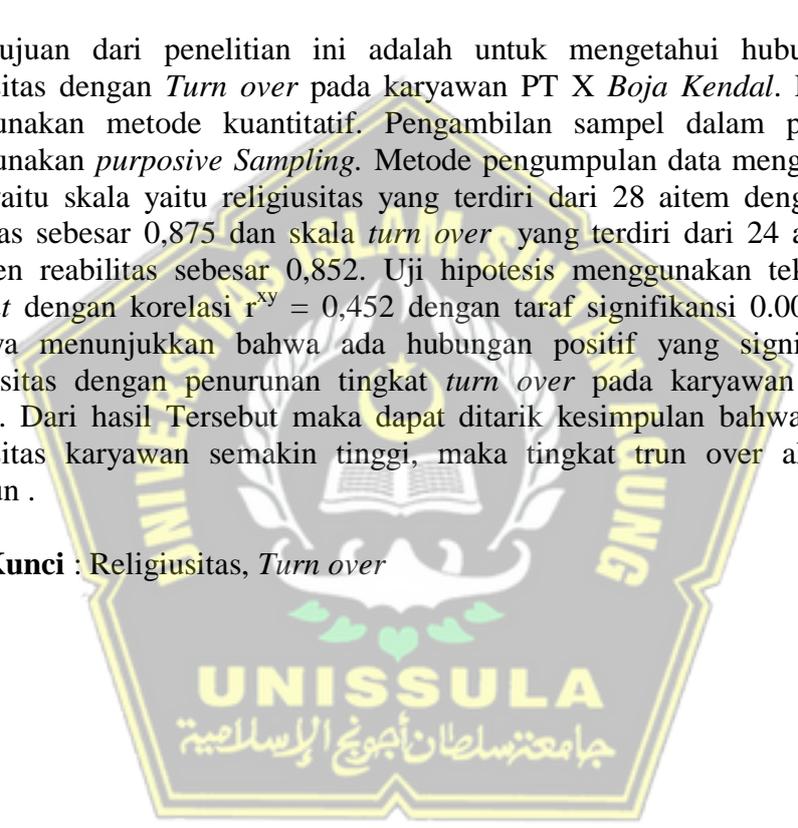
Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: Putra Shefiet Chandra Kusuma@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara religiusitas dengan *Turn over* pada karyawan PT X *Boja Kendal*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala yaitu skala yaitu religiusitas yang terdiri dari 28 aitem dengan koefisien reabilitas sebesar 0,875 dan skala *turn over* yang terdiri dari 24 aitem dengan koefisien reabilitas sebesar 0,852. Uji hipotesis menggunakan teknik *Product Moment* dengan korelasi $r^{xy} = 0,452$ dengan taraf signifikansi 0.000 ($p < 0,01$). Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Religiusitas dengan penurunan tingkat *turn over* pada karyawan PT X *Boja Kendal*. Dari hasil Tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jika tingkat religiusitas karyawan semakin tinggi, maka tingkat *trun over* akan semakin menurun .

Kata Kunci : Religiusitas, *Turn over*



**RELATIONSHIP BETWEEN RELIGIUSITY AND TRUN OVER AT PT X
BOJA KENDAL**

By:

Shefiet Chandra Kusuma's son

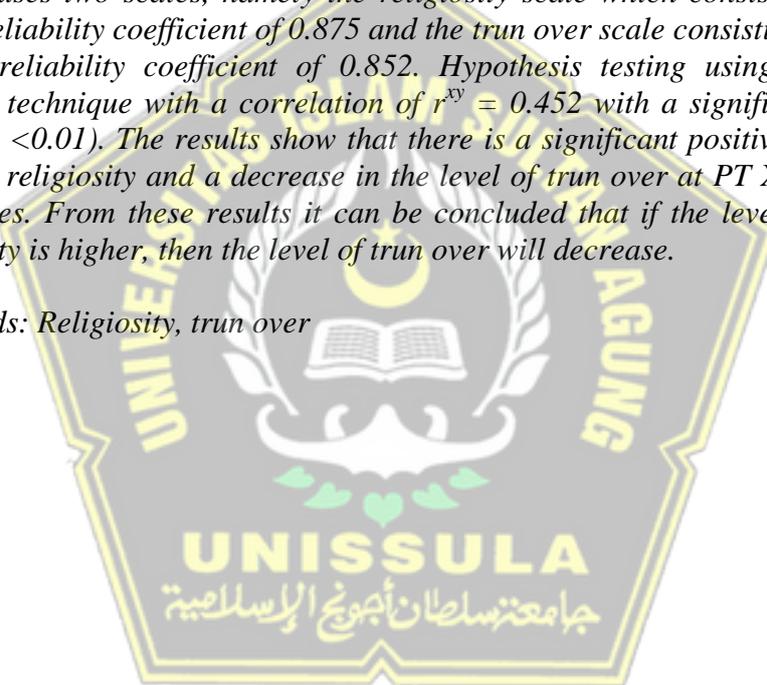
Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University, Semarang

Email: Putra Shefiet Chandra Kusuma@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between religiosity and trun over on employees of PT X Boja Kendal. This research uses quantitative methods. Sampling in this study using purposive sampling. The data collection method uses two scales, namely the religiosity scale which consists of 28 items with a reliability coefficient of 0.875 and the trun over scale consisting of 24 items with a reliability coefficient of 0.852. Hypothesis testing using the Product Moment technique with a correlation of $r^{xy} = 0.452$ with a significance level of 0.000 ($p < 0.01$). The results show that there is a significant positive relationship between religiosity and a decrease in the level of trun over at PT X Boja Kendal employees. From these results it can be concluded that if the level of employee religiosity is higher, then the level of trun over will decrease.

Keywords: Religiosity, trun over



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam mencapai target, memiliki faktor-faktor penunjang dalam mencapai tujuan yang salah satunya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Hasanah (2017) menjelaskan jika nilai utama dalam sebuah perusahaan atau organisasi yaitu seluruh karyawan, semakin banyak karyawan yang menjalankan aturan perusahaan maka semakin besar keterikatan karyawan dengan perusahaan tersebut yang akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Namun begitupun sebaliknya jika karyawan tidak menjalankan aturan yang dibuat oleh perusahaan maka dapat menurunkan atau merugikan perusahaan itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah asset perusahaan yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, dan karyawan merupakan sumber daya dinamis yang selalu dibutuhkan dalam produksi barang dan jasa (Melky, 2015). Hal tersebut didukung oleh pendapat Cascio (2015) yang menegaskan jika karyawan merupakan sebuah asset yang harus dijaga dan sangat penting untuk dikelola agar dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam mempertahankan penyediaan barang. Tak terkecuali dengan PT X yang ada di *Boja Kabupaten Kendal*.

PT X merupakan sebuah PT yang bergerak dibidang manufaktur pembuatan kabel elektronik seperti kabel USB dan Konektor yang berada di daerah *Boja Kendal* (<https://semaker.id>). PT X memiliki setidaknya ada 300 karyawan yang berkerja untuk membuat produksi kabel USB dan konektor pada perusahaan tersebut. Untuk menambah jumlah produksi pada perusahaan, perusahaan sering membuka lowongan pekerjaan untuk menambah karyawan agar dapat mempertahankan jumlah produksi yang telah dikeluarkan. Namun dalam menjalankan perusahaan tersebut PT X sering mengalami *Turn over* pada perusahaan, dikatakan sering mengalami *Turn over* dapat dilihat dari seringnya melakukan perekrutan dan pengunduran diri dari karyawan PT X. Informasi tersebut peneliti dapatkan dari karyawan dan HRD yang berkerja di PT X

tersebut.

Turn over merupakan sebuah istilah yang dipakai untuk menggambarkan karyawan yang masuk dan keluar yang tinggi pada sebuah perusahaan (Suad, 1997). Hal tersebut diperkuat dengan pendapat Hasanah (2017) yang mana menjelaskan bahwa *turn over* merupakan sebuah gambaran tentang mencari pekerjaan yang lain, serta keinginan untuk meninggalkan perusahaan yang diikuti saat ini. *Turn over* juga diartikan sebagai kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan, karena faktor tidak betah dan merasa tidak nyaman dalam pekerjaan tersebut (Jimad, 2011).

Dari pemaparan diatas peneliti melihat jika terdapat permasalahan *turn over* yang terjadi pada PT X Boja Kendal informasi tersebut dapat peneliti dapatkan dari hasil wawancara sebagai berikut :

Apa yang membuat anda keluar dari perusahaan tersebut

Inisial M usia 21th Jenis kelamin Pr

“Saya mengundurkan diri pada perusahaan tersebut dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan, terlalu banyak skorsing karena terlambat sehingga dapat memotong hasil kerja “

Inisial H usia 24th Jenis Kelamin Pr

“ Alasan saya keluar dari perusahaan tersebut karena saya merasa tidak nyaman terlalu banyak aturan yang mana peraturannya merugikan karyawan seperti keterlambatan dan tekanan yang terjadi didalam Ketika berkerja”

Inisial W usia 32th Jenis kelamin Pr

“ saya keluar karena gaji yang tidak sepadan dengan pekerjaan, gaji UMK dan belum dipotong BPJS dan lain-lain, terkadang juga saya mendapatkan potongan akibat tidak masuk karena sakit, menurut saya hal seperti itu yang membuat saya tidak nyaman dan keluar dari perusahaan itu “

Adapun penyebab dari tingkat *Turn over* yang tinggi pada karyawan disebabkan oleh beberapa hal. Dari hasil wawancara pada karyawan didapatkan diantaranya ketidakpuasan karyawan dengan gaji dan pekerjaan, lingkungan kerja yang kurang mendukung dan peraturan yang merugikan karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh survei yang menunjukkan tingkat *Turn over* yang tinggi yang mana kini tingkat angka perpindahan perusahaan sebesar 12-15 persen di Indonesia.

Tingginya tingkat *Turn over* disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan (KRjogja.com Rabu 20 April 2022). Adapun indikator yang biasa dimunculkan karyawan ketika berusaha untuk pindah ke perusahaan yang lain yaitu diantaranya mengeluh, tidak betah dengan perusahaan, dan tidak peduli dengan lingkungan yang ada disekitar perusahaan (Novliadi, 2017). Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2015) menjelaskan biasanya indikasi karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan memiliki ciri sebagai seperti tingginya absensi karyawan, mangkir saat jam kerja, memperpanjang jam istirahat, kuranya tanggung jawab atas pekerjaannya.

Dari berbagai teori diatas dapat peneliti simpulkan jika *turn over* merupakan sebuah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini karena berbagai faktor ketidakpuasan baik dalam budaya organisasi maupun secara personal terhdap perusahaan.

Adapun kerugian yang dapat ditimbulkan akibat *turn over* biasanya meliputi produksi yang akan dibuat untuk didistribusikan dan banyak waktu yang akan dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan proses rekrutmen untuk mengganti karyawan yang melakukan perpindahan dari perusahaan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Handoyo (2007) *turn over* sangat diperhatikan oleh pakar psikologi, ekonomi dan sosial karena dampak yang akan diakibatkan dapat memberikan kerugian yang besar bagi perusahaan, terlebih lagi jika pereusahaan yang mengalami *turn over* merupakan manajemen menengah maka kerugian yang ditanggung oleh perusahaan akan semakin besar. Oleh karena itu mempertahankan karyawan agar tetap berkerja dan memberikan kontribusi ke perusahaan merupakan jalan terbaik bagi perusahaan karena mencari talent yang berbakat bukanlah sesuatu yang mudah (Jakson, 2004). Dapat disimpulkan jika penyebab dari tingkat *turn over* yang tinggi dapat memberikan kerugian pada perusahaan terlebih lagi jika yang melakukan perpindahan manajemen kelas menengah maka akan memberikan efek pembekakan yang lebih besar bagi perusahaan, oleh karena itu *turn over* merupakan sebuah hal yang perlu diperhatikan agar tidak merugikan perusahaan hal tersebut.

Turn over merupakan hal yang harus diatasi dengan baik hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan recruitmen pada orang yang memiliki religiusitas yang tinggi atau melatih karyawan agar dapat meningkatkan religiusitas, hal tersebut dapat menurunkan tingkat *turn over* hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa pekerja yang tetap berkerja selama bertahun-tahun pada perusahaan PT X yaitu sebagai berikut :

Apa yang membuat anda tetap bertahan pada PT X :

Inisial I usia 33 Tahun Jenis kelamin Pr

“ saya merasa bersyukur mendapatkan pekerjaan yang dekat dengan rumah dan meski disini gaji hanya sebatas UMK namun saya dapat merasa dapat memanajemen keuangan dengan baik sehingga saya tidak mempunyai alasan untuk resign ”

Inisial S usia 31 Tahun Jenis Kelamin Pr

“ apa yaa, saya merasa disini merupakan tempat yang nyaman dan saya merasa dapat mengatur waktu saya dengan baik, saya juga diberikan waktu yang cukup untuk melaksanakan sholat pada waktu istirahat sehingga dengan hal demikian saya merasa cukup berkerja disini, syukur- syukur bisa berkarir hehe “

Inisial P usia 35 Tahun Jenis Kelamin Lk

“ saya merasa senang berkerja disini meski hanya gaji UMK namun saya ingat akan rasa syukur yang mana membuat saya lebih bisa menerima dan lebih harus bisa manage uang untuk sehari-hari, tapi harapan saya semoga bisa berkarir lebih jauh disini ”

Dari hasil wawancara diatas dengan karyawan PT X didapatkan jika alasan beberapa karyawan tetap bertahan yaitu karena merasa bersyukur dan cukup untuk kehidupan sehari-hari, karyawan juga lebih berharap dengan mereka tetap tinggal di perusahaan tersebut dapat meningkatkan jabatannya di perusahaan tersebut baik sebagai karyawan tetap maupun naik jabatan. Dari pemaparan diatas peneliti melihat jika rasa syukur dan menerima kondisi yang ada dapat mempertahankan karyawan yang berkerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2017) yang mana hasilnya menunjukkan jika religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensitas *turn over* yang mana p-value yang didapatkan yaitu 0,000. dengan hasil wawancara dan literasi penelitian diatas peneliti melihat religiusitas dapat menurunkan tingkat *turn over* pada PT X .

Religiusitas merupakan sebuah tingkat keyakinan seseorang terhadap agamanya dan pengamalannya atas apa yang dipelajari dalam agama, biasanya meliputi rasa syukur, shalat lima waktu dan menenangkan diri (Yulianto, 2014). Menurut Falabila (2014) religiusitas merupakan sebuah cara yang biasanya dilakukan untuk menurunkan stress dan menenangkan hati. Menurut Nurshilasari (2021) terdapat 3 (tiga) dimensi dalam religiusitas : pertama yaitu keyakinan dengan Tuhan, dengan keyakinan tersebut seseorang akan melakukan apa yang menjadi perintah dan larangan-Nya. Kedua praktik agama, yang dimaksud praktik agama adalah sebuah cara untuk melaksanakan komitmen dalam menjalankan kewajiban shalat, dzikir dan puasa, tentunya dengan melakukan ini seorang individu dapat merasakan pelaksanaan komitmen terhadap Tuhan nya. Ketiga yaitu dimensi konsekuensi, sebuah indikator yang menjadi tolak ukur individu dalam melaksanakan kewajiban bermasyarakat seperti saling menolong, mentaati peraturan yang ada, sabar dan pemaaf.

Sehingga dapat disimpulkan jika religiusitas merupakan sebuah indikator keyakinan seseorang terhadap agamanya yang mana keyakinan tersebut dapat diukur dari implementasi individu mengamalkan ajaran yang diperoleh dalam agamanya. Religiusitas juga memberikan efek yang positif terhadap individu yang melaksanakan apa yang diperintahkan oleh agama diantaranya yaitu meneangkan hati, meningkatkan rasa syukur dan menurunkan stress.

Penelitian tentang hubungan antara religiusitas dengan tingkat *turn over* sebelumnya sudah pernah dilakukan yaitu sebagai berikut pertama dalam penelitian Hasanah (2017) tentang hubungan antara religiusitas dengan kepribadian tahan banting dengan intensitas *turn over* yang mana hasil penelitiannya menunjukkan jika religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensitas *turn over* yang mana p-value yang didapatkan yaitu 0,000. Kedua yaitu penelitian dari Dewiana Novitasari (2021) tentang analisis pengaruh religiusitas dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan kerja dan hasil dari penelitian ini menunjukkan jika religiusitas berpengaruh positif pada kepuasan kerja dan menurunkan *turn over* pada perusahaan manufaktur. Ketiga yaitu Rachel Lucia (2017) hubungan antara religiusitas dengan tingkat *turn over* pada

karyawan yang mana hasil penelitiannya yaitu menunjukkan ada hubungan positif antara religiusitas dengan tingkat *turn over* yang ada pada karyawan universitas X disurabaya

Dengan tinjauan diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang tingkat *turn over* yang terjadi pada PT X dengan religiusitas. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang Hubungan Antara Religiusitas dengan *Turn over* pada PT X di *Boja Kendal*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti ingin mengetahui apakah ada Hubungan antara *turn over* dengan religiusitas pada PT X di *Boja Kendal* ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu peneliti ingin menguji secara empiris Hubungan antara tingkat *turn over* dengan religiusitas pada PT X di *Boja Kendal*.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Peneliti diharapkan dapat dapat memberikan kontribusi dalam berkembangnya ilmu pengetahuan ,khususnya dibidang ilmu psikologi industri PIO (Psikologi Industri dan Organisasi).

2. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan bacaan atau referensi serta masukan khusus nya penulis ,mahasiswa yang ada di UNISSULA

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Turn over*

1. Definisi *Turn over*

Turn over merupakan sebuah istilah yang dipakai untuk menggambarkan karyawan yang masuk dan keluar yang tinggi pada sebuah perusahaan (Suad, 1997). Hal tersebut diperkuat dengan pendapat Hasanah (2017) yang mana menjelaskan bahwa *turn over* merupakan sebuah gambaran tentang mencari pekerjaan yang lain, serta keinginan untuk meninggalkan perusahaan yang diikuti saat ini. Dapat disimpulkan dari teori diatas didapatkan bahwa *Turn over* merupakan sebuah gambaran keluar masuk karyawan pada sebuah perusahaan .

Jimad (2011) menjelaskan bahwa *Turn over* diartikan sebagai kegiatan meninggalkan pekerjaan, karena faktor tidak betah dan merasa tidak nyaman dalam pekerjaan yang dijalani dalam pekerjaannya. Hidayat (2015) menjelaskan biasanya karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan memiliki ciri seperti tingginya absensi karyawan, mangkir saat jam kerja, memperpanajng jam istirahat, kuranya tanggung jawab atas pekerjaannya. Dapat disimpulkan jika *Trun over* merupakan sebuah kegiatan yang mana ingin meninggalkan perushaan tempat berkerja biasanya indikasi karyawan yang akan melakukan *turn over* yaitu tingginya tingkat absensi, mangkir saat kerja dan kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan .

Dengan demikian didapatkan bahwa pengertian *turn over* menurut para ahli diatas yaitu merupakan sebuah gambaran tentang kegiatan keluar masuk karyawan pada sebuah perusahaan yang mana indikasi dari kegiatan keluar masuk tersebut dapat dilihat dari 3 ciri yaitu tingginya tingkat absensi, sering memperpanjang jam istirahat serta kurangnya tanggung jawab saat berkerja

2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Turn over

Tsani (2016) menjelaskan jika ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya Turn over pada sebuah perusahaan yaitu sebagai berikut :

- a. Karakteristik individu. yang mempengaruhi Turn over pada karyawan yaitu meliputi Umur, Pendidikan, Status perkawinan dan pendapatan
- b. Lingkungan Kerja. yang mempengaruhi turn over yaitu meliputi lingkungan fisik seperti suhu, konstruksi bangunan dan lokasi pekerjaan sedangkan untuk lingkungan sosial meliputi budaya lingkungan kerja serta kualitas kehidupan kerja .
- c. Kepuasan kerja. biasanya sangat mempengaruhi keinginan seorang karyawan untuk melakukan turn over , hal-hal yang biasanya mempengaruhi kepuasan kerja meliputi kepuasan gaji, lingkungan kerja serta kepuasan akan pekerjaan yang dilakukan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turn over* menurut Ridlo (2012) yaitu sebagai berikut yaitu :

- a. Komitmen organisasi, adalah tingkat dimana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.
- b. Promosi, adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi. Karyawan akan bertahan bila peluang pendidikan dan karir diberikan oleh perusahaan.
- c. Kepuasan kerja, adalah generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi ketidakpuasan kerja seseorang. Seorang

karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi tidak akan meninggalkan perusahaan, begitu juga sebaliknya.

- d. *Stress* kerja, dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.
- e. Keadilan, adalah suatu fundamental dari sistem kompensasi (Newman & Milkovich, 2004 : 8). Perlakuan secara adil bagi seluruh karyawan akan meneguhkan karyawan semakin loyal terhadap perusahaan dan akan tetap bertahan.

Harnoto (2002) menjelaskan tanda-tanda karyawan melakukan *turn over* ada beberapa yaitu sebagai berikut :

- a. Absensi yang meningkat Pada fase ini, ketidakhadiran karyawan dalam bekerja akan meningkat. Tanggung jawab karyawan juga akan sangat berkurang dibandingkan dengan sebelumnya.
- b. Mulai malas bekerja Karyawan akan mulai malas bekerja karena ia merasa bahwa bekerja di tempat lain lebih dapat memenuhi keinginan karyawan tersebut.
- c. Peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja Karyawan dapat melakukan pelanggaran di tempat kerja misalnya dengan meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
- d. Meningkatnya protes terhadap atasan Karyawan mulai melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan pada atasan, baik mengenai balas jasa yang diberikan ataupun peraturan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.
- e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya Pada tanda ini, perilaku yang muncul biasanya karyawan akan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang diberikan padanya. Tanggung jawab yang ditunjukkan

meningkat jauh dan sangat berbeda dari biasanya. Hal ini sebagai tanda karyawan akan melakukan *turn over*.

Dapat disimpulkan dari tiga teori diatas didapatkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi tingkat *turn over* ada dua yaitu meliputi faktor internal dan eksternal faktor internal meliputi stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sedangkan untuk faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, promosi jabatan dan hubungan dengan atasan

3. Aspek- aspek Turn over

Mufidah (2016) menjabarkan Intensitas *Turn over* menjadi 3 aspek yaitu

- a. Berfikiran untuk berhenti biasanya hal ini meliputi keinginan untuk memisahkan diri dari perusahaan
- b. Niatan untuk mencari pekerjaan baru hal tersebut dapat terindikasi ketika karyawan mencari pekerjaan lain diluar organisasinya
- c. Niatan untuk meninggalkan perusahaan dapat memicu *turn over* hal tersebut dapat dilihat ketika karyawan memutuskan untuk pindah dengan ke perusahaan lain

Novaldi (2017) membagi 3 kategori aspek dalam intensitas *Turn over* yaitu sebagai berikut :

- a. Upah merupakan salah satu aspek yang mendukung terjaddinya tingkat *turn over* hal tersebut karena upah merupakan faktor terpenting dalam memenuhi kebutuhan seoran gkaryawan.
- b. Integrasi. Individu yang selalu melibatkan diri dalam kegiatan organisasi dapat nebganggap dirinya memiliki peranan penting dalam proses jalannya organisasi, ketika seseorang tidak memiliki integrasi yang baik dan tidak sering terlibat dalam organisasi dapat menimbulkan keinginan untuk melakukan *turn over*

- c. Komunikasi instrumental. menurut Seybolt, Pavett dan walten menjelaskan bahwa performance komunikasi yang bagus dari seorang karyawan dapat menurunkan *turn over* pada karyawan

Triaryati (2003) mengatakan bahwa intensi *turn over* memiliki indikator, antara lain sebagai berikut :

- a. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain dengan gaji/upah yang lebih tinggi;
- b. Keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan di perusahaan
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan
- d. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik
- e. Keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup.

Sehingga dapat disimpulkan dari 3 teori diatas faktor-faktor yang mempengaruhi *turn over* pada karyawan meliputi upah, lingkungan kerja, loyalitas dan komunikasi antara karyawan dengan atasan disebuah perusahaan.

B. Religiusitas

1. Definisi Religiusitas

Religiusitas dikenal dengan beberapa istilah diantaranya religi, *religion* (Inggris), *diin* (Arab), *religie* (Belanda) dan *religio* (Latin). Kata *religio* dan *religie* berasal dari Bahasa latin yaitu *relegare* yang diartikan sebagai hal yang mengikat. Menurut Chaplin dan Rahima (2015) menjelaskan jika religiusitas adalah sebuah sistem yang kompleks dan harus dipelajari hal tersebut meliputi kepercayaan, keyakinan, sikap-sikap, serta sebuah ibadah yang menghubungkan antara tuhan

dan individunya. Dapat dipahami jika religiusitas adalah sebuah hal yang mengikat kepercayaan, keyakinan, Prilaku dan hal-hal lain yang ada dalam kehidupan.

Ancok dan Suroso (2014) menjelaskan jika religiusitas adalah sebuah kepercayaan terhadap agama-Nya dengan penghayatan yang tinggi lalu diimplementasikan dengan menjalankan ibadah yang dianjurkan dan meyakini apa yang menjadi ajaran dalam agamanya. Menurut Nuandri dan Hidayat (2014), menyatakan jika religiusitas dengan agama adalah dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Agama mengatur hal-hal yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan sedangkan religiusitas menunjukkan ketaatan atau komitmen seseorang dengan mengimplementasikan apa yang diajarkan dalam agama. Dilihat dari konteks agama dan religiusitas merupakan hal yang saling berhubungan karena agama mengikat seseorang dan diukur dengan religiusitas untuk melihat konsisten dari komitmen kepada agamanya

King (2005) menjelaskan religiusitas merupakan kekuatan hubungan antara keyakinan seseorang dengan agamanya, atau secara singkatnya bisa diartikan jika religiusitas adalah tingginya keyakinan seseorang terhadap agamanya. Dapat diartikan juga religiusitas adalah sebuah kepercayaan terhadap tuhan melalui agama dilakukan dengan melakukan ritual keagamaan dan mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan jika religiusitas adalah sebuah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan agama karena religiusitas menjadi tolak ukur seseorang dalam mengimani atau mengimplementasikan apa yang diajarkan dalam agama.

2. Faktor-Faktor Religiusitas

Nadzir dan Wulandari (2013) menjelaskan ada 3 faktor yang mempengaruhi religiusitas diantaranya yaitu :

- a. Pengaruh Pendidikan dari elemen sosial atau lingkungan. Faktor ini mencakup seluruh element masyarakat dalam perkembangan agama dilingkugannya, hal tersebut mencakup hal-hal seperti Pendidikan dari orang tua, budaya dari orang sebelumnya, norma-norma yang berlaku disuatu lingkungan
- b. Pengalaman seseorang dalam keagamaan. Faktor ini mencakup hal-hal yang berkaitan dengan pengalaman maupun ingatan tentang pembelajaran agama yang biasanya meliputi rasa takjub dengan keindahan dan keselarasan yang ada didunia, kedua konflik moral merupakan sebuah konflik yang berkaitan dengan *etitude* yang menjadikan seseorang lebih dapat menghargai atau dapat bersikap dengan baik, ketiga pengalaman keagamaan atau faktor afektif yaitu meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perasaan dan emosi,
- c. Proses pemikiran verbal. Proses pemikiran dapat mempengaruhi religiusitas seseorang, karena dengan menggunakan logika atau intelektual, seseorang dapat lebih memahami sesuatu hal yang telah terjadi terrkusus dalam agama.

Thouless dalam Sayyidatul (2018) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap keagamaan adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial Faktor ini mencakup semua pengaruh sosial dalam perkembangan keagamaan itu, termasuk pendidikan dari orangtua, tradisi-tradisi sosial untuk menyesuaikan diri dengan berbagai pendapat dan sikap yang disepakati oleh lingkungan itu.
- b. Faktor Pengalaman Berkaitan dengan berbagai jenis pengalaman yang membentuk sikap keagamaan terutama pengalaman mengenai keindahan, konflik moral dan pengalaman emosional keagamaan.
- c. Faktor kehidupan Kebutuhan-kebutuhan ini secara garis besar dapat

dibedakan menjadi empat :

1. kebutuhan akan keamanan dan keselamatan,
 2. kebutuhan akan cinta kasih
 3. kebutuhan untuk memperoleh harga diri
 4. kebutuhan yang timbul karena adanya ancaman kematian.
- d. Faktor Intelektual Berkaitan dengan berbagai proses penalaran verbal atau rasionalisasi

Septian (2017) dalam penelitiannya, faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas terdapat 2 yaitu:

1. Faktor internal Perkembangan religiusitas selain ditentukan oleh faktor ekstern juga ditentukan oleh faktor intern seseorang. Para ahli psikologi agama mengemukakan berbagai teori berdasarkan pendekatan masing-masing. Secara garis besarnya faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap perkembangan religiusitas antara lain adalah faktor hereditas, tingkat usia, kepribadian dan kondisi kejiwaan seseorang
2. Faktor eksternal Faktor ekstern yang dinilai berpengaruh dalam religiusitas dapat dilihat dari lingkungan dimana seseorang itu hidup. Umumnya lingkungan tersebut dibagi menjadi tiga bagian

Dari tiga teori diatas didapatkan jika faktor faktor yang mempengaruhi religiusitas dibagi menjadi dua bagian yaitu faktor internal yang meliputi faktor usia, pengalaman, pengetahuan dan kondisi kejiwaan seseorang sedangkan untuk faktor eksternal meliputi lingkungan hidup seseorang

3. Aspek-aspek Religiusitas

Glock dan stark (Kemalasar,2019) yang menjadi tolak ukur dalam religiusitas mengacu pada lima dimensi yaitu :

- a. Dimensi Keyakinan. merupakan sebuah dimensi dimana dalam dimensi ini berisi tentang keyakinan dan harapan-harapan pada seseorang yang menganut sebuah agama. Yang dimaksud dalam keyakinan disini mereka mempercayai apa yang menjadi kabar

gembira dalam agama mereka maupun kabar buruk tentang hukuman yang ada dalam agama mereka .

- b. Dimensi Ikhsan dan penghayatan. Dimensi ini menjelaskan tentang tingkat ketekunan yang tinggi yang dilakukan oleh individu dalam menjalankan perintah agamanya, yang mana dari ketekunan itu menghasilkan sebuah situasi yang disebut sebagai insani, dimensi insani merupakan dimensi dimana seorang individu merasa dekat dengan Tuhan-Nya. Hal tersebut biasanya meliputi pengalaman pendekatan dengan tuhan melalui dzikir, perasaan nikmat atas apa yang diberikan oleh allah swt kepada mereka.
- c. Dimensi pengetahuan agama. Dimensi ini berkaitan dengan apa-apa saja yang telah diajarkan dalam agama mereka masing-masing, dalam dimensi ini juga menjelaskan jika setiap orang memiliki setidaknya pemahaman sedikit tentang agama yang dianut baik meliputi dasar-dasar ajarannya maupun cara beribadah dan tradisi-tradisi yang ada dalam kegamaannya
- d. Dimensi pengamalan dan konsekuensi. Dalam dimensi ini menjelaskan tentang konsekuensi komitmen agama yang mana jika seorang individu melaksanakan apa yang menjadi anjuran dalam agama maka individu tersebut akan mendapatkan ganjaran pahala sebaliknya jika seorang individu menjalankan apa yang menjadi larangan dalam agamanya maka akan diberikan hukuman.
- e. Dimensi praktek agama. Dimensi ini merupakan dimensi tentang bagaimana seorang individu menjalankan atau mempraktekan kewajiban yang harus dilakukan dalam agama sebagai contoh melaksanakan sholat dimasjid secara berjamaah, berdoa, berpuasa dll yang mencakup anjuran-anjuran kebaikan dalam pelaksanaan agamanya.

Raiya (2008) membagi religiusitas islam menjadi beberpa aspek yaitu sebagai berikut:

- a. Dimensi keyakinan adalah bentuk implementasi dari ajaran agama dan hal tersebut juga menjadi tolak ukur dari religiusitas. Contohnya menjalankan ibadah puasa dan menjalankan tugas dengan baik agar mendatangkan pahala.
- b. Dimensi ibadah. Dimensi ibadah merupakan dimensi yang mencakup tentang tata cara pelaksanaan ibadah seperti sholat, puasa, membaca al-quran.
- c. Dimensi Pendidikan. Pendidikan yaitu sebuah dimensi dimana seorang mendapatkan ajaran tentang agama dan mengerti tentang hal-hal apa saja yang diperbolehkan dan dilarang dalam agama .
- d. Dimensi perintah yaitu sebuah dimensi dimana didalamnya mencakup ahlak dan etika yang seharusnya dimiliki oleh seorang muslim. Hal tersebut dapat dilihat dari perilaku menghormati orang tua, saling menghargai dll
- e. Dimensi larangan. Dimensi ini merupakan sebuah cara untuk mengukur religiusitas seseorang dalam menjauhi larangan dalam agama islam. Hal tersebut mencakup tanggung jawab, menjauhi larangan dalam agama dan lain-lain.

Menurut Kemalasari (2019) yang menjadi tolak ukur dalam religiusitas mengacu pada lima dimensi yaitu :

- a. Dimensi Keyakinan merupakan sebuah dimensi dimana dalam dimensi ini berisi tentang keyakinan dan harapan-harapan pada seseorang yang menganut sebuah agama. Yang dimaksud dalam keyakinan disini mereka mempercayai apa yang menjadi kabar gembira dalam agama mereka maupun kabar buruk tentang hukuman yang ada dalam agama mereka .
- b. Dimensi Ikhsan dan penghayatan Dimensi ini menjelaskan tentang tingkat ketekunan yang tinggi yang dilakukan oleh individu dalam menjalankan perintah agamanya, yang mana dari ketekunan itu menghasilkan sebuah situasi yang disebut sebagai insani, dimensi insani merupakan dimensi dimana seorang individu merasa dekat

dengan Tuhan-Nya. Hal tersebut biasanya meliputi pengalaman pendekatan dengan tuhan melalui dzikir, perasaan nikmat atas apa yang diberikan oleh Allah SWT kepada mereka.

- c. Dimensi pengetahuan agama Dimensi ini berkaitan dengan apa-apa saja yang telah diajarkan dalam agama mereka masing-masing, dalam dimensi ini juga menjelaskan jika setiap orang memiliki setidaknya pemahaman sedikit tentang agama yang dianut baik meliputi dasar-dasar ajarannya maupun cara beribadah dan tradisi-tradisi yang ada dalam kegamaannya
- d. Dimensi pengamalan dan konsekuensi Dalam dimensi ini menjelaskan tentang konsekuensi komitmen agama yang mana jika seorang individu melaksanakan apa yang menjadi anjuran dalam agama maka individu tersebut akan mendapatkan ganjaran pahala sebaliknya jika seorang individu menjalankan apa yang menjadi larangan dalam agamanya maka akan diberikan hukuman.
- e. Dimensi praktek agama Dimensi ini merupakan dimensi tentang bagaimana seorang individu menjalankan atau mempraktekan kewajiban yang harus dilakukan dalam agama sebagai contoh melaksanakan sholat di masjid secara berjamaah, berdoa, berpuasa dll yang mencakup anjuran-anjuran kebaikan dalam pelaksanaan agamanya.

Dari tiga teori di atas didapatkan jika aspek-aspek dalam religiusitas meliputi 4 aspek yaitu keyakinan seseorang dengan agamanya, pengetahuan tentang agamanya, penghayatan tentang ajaran agama, praktik agama dalam keseharian. Sehingga dengan 4 aspek di atas dapat menunjukkan tingkat religiusitas seseorang.

C. Hubungan antara Religiusitas dengan *Trun Over*

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah aset perusahaan yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, dan karyawan merupakan sumber daya dinamis

yang selalu dibutuhkan dalam produksi barang dan jasa. karyawan merupakan sebuah asset yang harus dijaga dan sangat penting untuk dikelola agar dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam mempertahankan penyediaan barang Cascio (2015) dengan demikian sebuah perusahaan harus memiliki asset seperti karyawan agar dapat menjaga produktivitas dari sebuah perusahaan dan mencegah terjadinya *turn over* pada sebuah perusahaan.

Hassan (2017) menjelaskan bahwa *turn over* merupakan sebuah gambaran tentang mencari pekerjaan yang lain, serta keinginan untuk meninggalkan perusahaan yang diikuti saat ini. *Turn over* juga diartikan sebagai kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan, karena faktor tidak betah dan merasa tidak nyaman dalam pekerjaan tersebut (Jimad, 2011). Sedangkan Menurut Nuandri dan Hidayat (2014), religiusitas dengan agama adalah dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Agama mengatur hal-hal yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan sedangkan religiusitas menunjukkan ketaatan atau komitmen seseorang dengan mengimplementasikan apa yang diajarkan dalam agama. Dari pendapat para ahli diatas diharapkan seorang karyawan dapat memiliki religiusitas yang tinggi agar tidak menimbulkan tingkat *turn over* yang tinggi. Seseorang yang memiliki religiusitas yang baik diharapkan dapat bersyukur serta menjalankan kewajibannya dengan baik sehingga dengan indikator indikator religiusitas seperti dimensi ketaatan dan kewajiban dapat menurunkan atau mencegah karyawan untuk melakukan *turn over* dalam sebuah perusahaan.

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan positif antara religiusitas dengan komitmen organisasi yaitu sebagai berikut :

pertama dalam penelitian Fitrahtul Hasanah (2017) tentang hubungan

antara religiusitas dengan kepribadian tahan banting dengan intensitas *turn over* yang mana hasil penelitiannya menunjukkan jika religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensitas *turn over* yang mana p-value yang didapatkan yaitu 0,000. Kedua yaitu penelitian dari Dewiana Novitasari (2021) tentang analisis pengaruh religiusitas dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan kerja dan hasil dari penelitian ini menunjukkan jika religiusitas berpengaruh positif pada kepuasan kerja dan menurunkan *turn over* pada perusahaan manufaktur. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Rahmizal (2022) tentang Pengaruh Religiusitas dengan *Turn Over* Karyawan PT Bank Pengkreditan Rakyat Lengayang Cabang Kambang. Diperkuat dengan hasil wawancara dari peneliti dengan 6 Karyawan yang menunjukkan jika terdapat hubungan antara religiusitas dengan *Turn over* pada PT X *Boja Kendal*.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan jika karyawan yang memiliki religiusitas yang baik maka akan menurunkan tingkat intensitas *turn over* , sehingga karyawan yang memiliki religiusitas yang baik maka tidak akan meninggalkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaanya. Dengan religiusitas yang baik diharapkan tiap karyawan PT X *Boja Kendal* tidak mengalami permasalahan *turn over* yang tinggi.

D. Hipotesis

Hipotesis yang dapat diajukan dalam peneliti ini yaitu semakin tinggi tingkat religiusitas karyawan maka akan menurunkan tingkat *turn over* pada karyawan PT X *Boja Kendal*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu suatu atribut dari suatu kejadian yang bermacam-macam sehingga dapat dipelajari dan disimpulkan (Sugiyono, 2008). Adapun variabelnya sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) : Religiusitas
2. Variabel terganung (Y) : *Turn over*

B. Definisi Operasional

1. *Turn over*

Trun over merupakan sebuah kegiatan yang mana ingin meninggalkan perusahaan tempat berkerja biasanya indikasi karyawan yang akan melakukan *turn over* yaitu tingginya tingkat absensi, mangkir saat kerja dan kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan . Salah satu cara untuk menurunkan tingkat *turn over* pada sebuah perusahaan yaitu dengan meningkatkan religiusitas karyawan agar memberikan rasa syukur dan menetap diperusahaan tersebut.

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *Turn over* yaitu dengan aspek aspek-aspek keinginan untuk meninggalkan perusahaan, ingin mencari pekerjaan lain serta berfikiran untuk berhenti. semakin tinggi skor yang didapatkan dalam skala *Turn over* maka semakin tinggi untuk melakukan *Turn over* begitupun sebaliknya semakin rendah skor *turn over* yang diperoleh maka semakin rendah keinginan untuk melakukan *turn over* .

2. Religiusitas

Religiusitas adalah sebuah kepercayaan terhadap tuhan melalui ilmu agama dilakukan dengan melakukan ritual keagamaan dan mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari, dengan religiusitas tersebut seseorang memiliki sebuah kepercayaan akan perintah didalam agamanya,

dengan religiusitas yang baik diharapkan dapat menurunkan *turn over* pada sebuah perusahaan karena sesuai dengan ajaran-ajaran agama untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala religiusitas dengan aspek keyakinan, praktik agama, pengahayan, pengetahuan agama, pengamalan. semakin tinggi skor yang didapatkan dalam skala religiusitas maka semakin rendah *turn over* yang akan terjadi sehingga memiliki niatan yang buruk untuk meninggalkan organisasi, begitupun sebaliknya semakin rendah skor religiusitas yang diperoleh maka semakin tinggi juga tingkat *turn over* pada karyawan.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Sugioyono (2010) populasi merupakan suatu kumpulan dari subjek maupun objek yang sesuai dengan karakteristik penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan PT X *Boja Kendal* yang berjumlah 300 orang. Data tersebut PT X *Boja Kendal*.

2. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari populasi dan setiap sampel merupakan subjek penelitian (Widinata, 2019). Menurut Sugiyono (2013) Sampel merupakan bagian dari karakteristik dan memiliki jumlah lebih sedikit dari populasinya. Dalam penelitian ini menggunakan taraf kesalahan 5% dengan jumlah sampel sebanyak 170 karyawan PT X *Boja Kendal*.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan sebuah cara yang dilakukan untuk penelitian agar mempermudah dalam pengambilan sampel (Sugioyono, 2010). Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Teknik *Purposive sampling* yang mana dengan Teknik ini semua responden berhak untuk menjadi responden. Sehingga untuk responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT X *Boja Kendal*

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran skala yang kemudian diisi oleh subjek. Happywidiynata (2019) skala merupakan suatu instrument perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap suatu atribut dengan respon yang diberikan atas pertanyaan yang diberikan. Respon dari jawaban responden akan diberi skor dan berikutnya akan dilakukan interpretasi. Dalam penelitian ini menggunakan dua alat ukur skala yaitu skala Religiusitas dan *Turn over* untuk mengukur keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Skala yang digunakan yaitu skala likert untuk dapat mengetahui sikap, pendapat maupun persepsi responden (Sugioyono, 2008).

Sebelum diberikan kepada subjek peneliti akan melakukan uji variabel dan uji beda item serta uji reliabilitas pada alat ukur. Validitas skala ini menggunakan validitas isi, lalu dilakukan uji daya beda aitem dengan menggunakan uji korelasi *product moment* untuk mengetahui skor aitem dan skor skala, sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan Teknik *alpha Cronbach*.

1. Skala *Turn over*

Skala *Trun over* yang digunakan untuk mengukur *turn over* karyawan berdasarkan aspek-aspek keinginan untuk meninggalkan perusahaan, ingin mencari pekerjaan lain serta berfikiran untuk berhenti. Dalam skala *Turn over* memuat pertanyaan yang bersifat *favorabel* atau yang mendukung dan *unfavorabel* yang tidak mendukung. Jawaban pada skala asertivitas terdiri dari 4 pilihan yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Respon jawaban yang dipilih akan diberikan skor yaitu pada aitem favorable, SS=4, S=3, TS=2 dan STS=1. Sedangkan pada aitem *unfavorable*, SS=1, S=2, TS=3 dan STS=4. Adapun blueprint skala pengambilan keputusan sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

Tabel 1. Blue Print Skala Turn over

No	Aspek- aspek	N Iatem		Total
		F	UF	
1	Berfikiran untuk berhenti	4	4	8
2	Berniat untuk mencari pekerjaan lain	4	4	8
3	Berniat untuk meninggalkan perusahaan	4	4	8
Total		12	12	24

Keterangan : F : *Favorable* UF : *Unfavorable*

2. Skala Religiusitas

Skala Religiusitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur religiusitas karyawan PT X Boja Kendal yaitu dengan berdasarkan aspek-aspek religiusitas yaitu dimensi keyakinan, dimensi praktik agama, dimensi penghayatan, dimensi pengetahuan agama dan dimensi pengamalan. Dalam skala komitmen organisasi memuat pertanyaan yang bersifat *favorabel* atau yang mendukung dan *unfavorabel* yang tidak mendukung. Jawaban pada skala religiusitas terdiri dari 4 pilihan yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Respon jawaban yang dipilih akan diberikan skor yaitu pada aitem favorable, SS=4, S=3, TS=2 dan STS=1. Sedangkan pada aitem unfavorable, SS=1, S=2, TS=3 dan STS=4. Adapun blueprint skala religiusitas sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

Tabel 2. Blue print Religiusitas

No.	Aspek-aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
1.	Keyakinan	8	5	13
2.	Praktik Agama	4	3	7
3.	Penghayatan	1	1	2
4.	Pengetahuan agama	4	2	6
5	Pengamalan	3	3	6
Total		20	14	34

Keterangan : F : *Favorable*

UF : *Unfavorable*

E. Validitas, Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Aitem

1. Validitas

Uji validitas merupakan sebuah instrument yang mengukur sejauh mana alat ukur dapat mengukur atribut yang akan diukur (Azwar, 2012). Validitas merupakan sasaran ketepatan antara dua data yang didapatkan oleh peneliti (Sugiyono, 2008). Peneliti menggunakan validitas isi yang dilakukan untuk melakukan pengujian dengan tes dengan analisis rasional. Alat ukur yang dikategorikan memiliki validitas isi apabila alat ukur dapat merepresentatif terhadap bahan pembelajaran yang diberikan. Validitas isi akan diuji dengan analisis rasional yang dilakukan oleh *professional judgment* dalam hal ini yaitu dosen pembimbing. Sehingga dapat mengukur sejauh mana aitem-aitem mewakili aspek-aspek yang akan diukur dalam penelitian ini.

2. Daya Beda Aitem

Daya beda aitem merupakan uji yang mengukur sejauh mana aitem-aitem dalam skala psikologi bisa membedakan individu memiliki atribut untuk diukur dan individu yang tidak memiliki atribut untuk diukur (Azwar, 2012). Indeks daya diskriminasi aitem merupakan indikator konsistensi skala secara keseluruhan atau konsistensi aitem total. Uji daya beda aitem dalam penelitian ini, menggunakan uji koefisien korelasi product-moment lalu dikoreksi dengan uji part whole correlation untuk mengoreksi terjadinya over estimate ataupun under estimate. Besarnya koefisien korelasi aitem total bergerak dari 0 sampai dengan 1,00 dengan tanda positif dan negatif. Semakin baik daya diskriminasi aitem maka koefisien korelasinya semakin mendekati angka 1,00. Kriteria dalam pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total yang menggunakan $r_{xy} \geq 0,30$ yang artinya mampu membedakan dengan subjek yang memiliki atribut dengan subjek yang tidak memiliki atribut yang diukur dan dapat dikatakan memuaskan (Widinata, 2019).

3. Reliabilitas Aitem

Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu pengukuran yang mampu menghasilkan data reliabel (Widinata, 2019). Alat ukur dengan sifat reliabel akan menghasilkan jawaban yang berbeda dari setiap responden sehingga tidak membuat responden mengarah pada jawaban tertentu. Data penelitian dapat dipercaya Ketika mendapat alat ukur sudah bersifat reliabel sehingga hasil penelitian bisa akurat dan terpercaya. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik koefisien alpha (α). Koefisien reliabilitas dinyatakan dalam rentang angka dari 0 hingga 1,00. Jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 maka alat ukur memiliki reliabilitas yang tinggi namun jika mendekati angka 0 maka alat ukur memiliki reliabilitas yang rendah.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam menganalisa data dan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu model korelasional. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau tidak. Peneliti menggunakan teknik analisis uji statistik korelasi *Product Moment* untuk menguji hipotesis apakah ada hubungan antara religiusitas dengan *turn over* pada Karyawan PT X Boja Kendal. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25 for windows

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi penelitian dilakukan sebelum melakukan penelitian secara langsung di lokasi penelitian. Hal tersebut bertujuan untuk menyialpak kebutuhan apa saja yang dibutuhkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Adapun Langkah pertama yang dilakukan dalam melakukan penelitian yaitu Lokasi penelitian yang mana dalam penelitian ini bertempat di PT X *Boja Kendal* dengan total subjek sebanyak 300 Karyawan.

Karyawan merupakan sebuah asset bagi perusahaan karena tanpa adanya manusia/karyawan sebuah perusahaan tidak dapat berkerja secara optimal. Hal tersebut menjadikan karywan penting untuk diperhatikan dalam pemberian fasilitas dan lain lain agar tidak terjadi *turn over* yang tinggi pada sebuah perusahaan .

2. Persiapan Dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan yang dilakukan guna meminimalisir kesalahan pada penelitian yaitu dengan melakukan Langkah-langkah sebagai berikut :

a. Persiapan perijinan

Tahapan awal dalam melakukan penelitian perijinan penelitian. Proses pertama perijinan dengan mengajukan permohonan perijinan melalui surat ijin penelitian dari Fakultas Psikologi UNISSULA yang ditunjukkan Kepada Kepala HRD PT X *Boja Kendal* .

3. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur merupakan alat ukur yang diperlukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Penyusunan alat ukur berdasarkan penjabaran dari suatu variabel. Penelitian ini terdapat dua skala yaitu skala Religiusitas dan *Turn over* . Skala penelitian ini terdiri dari dua aitem yaitu aitem *favorable*

dan aitem *unfavorable*. Penelitian ini memiliki empat pilihan yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS), dan kemudian penilaian aitem *favorable* yaitu (STS) memiliki skor satu, (TS) memiliki skor dua, (S) memiliki skor tiga dan (SS) memiliki skor empat. Sedangkan penilaian untuk aitem *unfavorable* yaitu (STS) memiliki skor empat, (TS) memiliki skor tiga, (S) memiliki skor dua dan (SS) memiliki skor satu. Adapun skala pada penelitian yaitu :

1) Skala *Religiusitas*

Penyusunan skala religiusitas menggunakan aspek aspek yang disampaikan oleh Kumalasari (2019) yaitu terdiri dari Dimensi keyakinan, penghayatan, praktik agama, pengetahuan agama dan pengamalan. Skala religiusitas terdapat 34 aitem terbagi menjadi 20 aitem *favorable* dan 14 aitem *unfavorable*. Sebaran skala religiusitas yaitu berikut :

TABEL 3. Sebaran Skala Religiusitas

Aspek	Fav	Unfav	Total
	18,6	7	3
Dimensi Keyakinan	26,8	9	3
	19,27	10	3
	20,12	11,28	4
Praktik agama	13,34	31,33	4
	15,32	14	3
penghayatan	30	29	2
pengetahuan agama	23,24,4,25	22,21	6
pengamalan	5	3	2
	16,1	17,2	4
Total	20	14	34

2) Skala *Trun Over*

Penyusunan skala *trun over* menggunakan aspek aspek yang disampaikan oleh Mufidah (2016) yaitu terdiri dari berfikiran untuk berhenti, niatan mencari pekerjaan baru, niatan meninggalkan perusahaan. Skala *Trun over* terdapat 24 aitem terbagi menjadi 12 aitem *favorable* dan 12 aitem *unfavorable*. Sebaran skala *trun over* yaitu berikut :

TABEL 4. Sebaran Skala *Trun Over*

No	Aspek- aspek	N Iatem		Total
		F	UF	
1	Berfikiran untuk berhenti	1,3,4,6	9,23,18,22	8
2	Berniat untuk mencari pekerjaan lain	2,10,13,16	14,15,17,19	8
3	Berniat untuk meninggalkan perusahaan	20,21,24,5	7,8,12,11	8
Total		12	12	24

4. Uji coba alat ukur

Tahap berikutnya yaitu uji alat ukur nilai reliabilitas skala dan daya beda aitem. Uji coba dilakukan tanggal 19 November 2022 pada karyawan PT X *Boja Kendal*. Pelaksanaan uji coba dilakukan dengan menyebarkan skala kepada karyawan PT X *Boja Kendal*. Berikutnya skala yang sudah diisi kemudian diberi skor dan dianalisa dengan spss versi 25. Pembagian skala dilakukan pada tanggal 19-21 November 2022 dengan populasi sebanyak 300 subjek berkriteria karyawan PT X *Boja Kendal*.

5. Uji daya beda dan estimasi reliabilitas alat ukur

berikutnya setelah pemberian skor skala selanjutnya melakukan uji daya beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas dengan alat ukur yang digunakan yaitu: skala religiusitas dan skala *trun over* dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS. Hasil hitungan daya beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas yaitu sebagai berikut :

1) Skala Religiusitas

Hasil pengujian daya beda aitem terhadap 170 Karyawan PT X *Boja Kendal*. dalam skala religiusitas yang terdiri dari 34 aitem diketahui jika 28 aitem memiliki uji daya beda tinggi dan 6 aitem memiliki uji daya beda rendah. Suatu aitem akan dikatakan lolos dan dapat digunakan jika nilai uji daya beda aitem tinggi. Kriteria aitem yang dapat dijadikan skala mempunyai koefisien korelasi lebih besar dari r table 0,279 (Azwar,2012). Sedangkan rentang koefisien daya beda aitem rendah berada dibawah 0,279. Estimasi reliabilitas diperoleh dari reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,875 sehingga alat ukur religiusitas dapat dikatakan reliabel. Daya beda

aitem dapat dijelaskan sebagai berikut:

TABEL 5. Daya beda aitem Religiusitas

Aspek	Fav	Unfav	Total
	18,6*	7	3
Dimensi Keyakinan	26,8	9	3
	19,27	10	3
	20,12	11,28	4
Praktik agama	13,34*	31,33*	4
	15,32*	14	3
pengahayatan	30	29	2
pengetahuan agama	23,24,4,25*	22,21	6
pengamalan	5	3	2
	16,1*	17,2	4
Total	20	14	34

Keterangan : * beda daya rendah

2) Skala Turn Over

Hitungan uji daya beda aitem pada skala Turn over terdapat 24 item dengan 24 aitem memiliki uji daya beda tinggi. Rentang uji daya beda tinggi berkisar antara 0,268-0,536. Uji daya beda rendah berkisar antara -0,004-0,247. Estimasi reliabilitas diperoleh dengan menggunakan reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,852. Sehingga alat ukur turn over dapat dikatakan reliabel. daya beda turn over dapat dijelaskan sebagai berikut :

TABEL 6. Daya beda aitem *Trun Over*

No	Aspek- aspek	N Iatam		Total
		F	UF	
1	Berfikiran untuk berhenti	1,3,4,6	9,23,18,22	8
2	Berniat untuk mencari pekerjaan lain	2,10,13,16	14,15,17,19	8
3	Berniat untuk meninggalkan perusahaan	20,21,24,5	7,8,12,11	8
	Total	12	12	24

Keterangan : * daya beda rendah

5. Penomoran ulang

Setelah melakukan uji daya beda aitem tahap selanjutnya yaitu penomoran ulang aitem dengan aitem yang berdaya beda rendah dihilangkan. Susunan

aitem baru dilakukan pada skala religiusitas dan *trun over* berikut :

TABEL 7. Penomoran ulang aitem religiusitas

Aspek	<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	Total
	18(16)	7(5)	2
Dimensi			
Keyakinan	26(23),8(6)	9(7)	3
	19(17),27(24)	10(8)	3
	20(18),12(10)	11(9),28(25)	4
Praktik agama	13(11)	31(28),	2
	15(13)	14(12)	2
pengahayatan	30(27)	29(26)	2
pengetahuan			
agama	23(21),24(22),4(3)	22(20),21(19)	5
pengamalan	5(4)	3(2)	2
	16(14),	17(15),2(1)	3
Total	15	13	28

TABEL 8. Penomoran ulang aitem *Trun Over*

No	Aspek- aspek	N Iatem		Total
		<i>F</i>	<i>UF</i>	
1	Berfikiran untuk berhenti	1,3,4,6	9,23,18,22	8
2	Berniat untuk mencari pekerjaan lain	2,10,13,16	14,15,17,19	8
3	Berniat untuk meninggalkan perusahaan	20,21,24,5	7,8,12,11	8
	Total	12	12	24

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 19 November 2022 sampai 21 November 2022. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian *purposive sampling* yang mana seluruh populasi pada sampel dapat digunakan sebagai sampel penelitian yaitu berjumlah 170 subjek. Dengan distribusi subjek sebagai berikut :

Tabel 9 Frekuensi Jenis kelamin

No	Keterangan	Jumlah
	-laki	
	muan	
	Total	

Tabel 10 Frekuensi Usia

No	Jumlah
0	100
0	50
0	19
Total	170

Tabel 11 Lama berkerja

No	Berkerja	Jumlah
	2 Bulan	60
	1 Tahun	30
	0 Tahun	79
Total		

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Data yang didapatkan dari penelitian akan dilakukan uji asumsi dengan menggunakan SPSS versi 23.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data yang didistribusikan normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas yaitu dengan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z*. Didapatkan data normal jika hasil normalitas lebih besar dari 0,05 ($>0,05$). Jika nilai yang diperoleh menunjukkan angka kurang dari 0,05 maka hasil yang diperoleh tidak normal ($<0,05$). Hasil uji normalitas yaitu sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar Deviasi	KS-Z	Sig	P	Keterangan
<i>Turn Over</i>	69,29	8.120	0,75	0.20	$>0,05$	Normal
Religiusitas	82,77	7.802	0,85	0.06	$>0,05$	Normal

Informasi untuk setiap variabel diperiksa dengan melihat distribusi normalitas pada aplikasi. Untuk mempermudah perhitungan distribusi normalitas menggunakan aplikasi SPSS. Efek yang diterima menyiratkan

bahwa skala *trun over* mendapatkan nilai *kolmogorov smirnov Z* 0,75 dengan signifikansi ($>0,05$) yang berarti data berdistribusi normal. Sedangkan variabel religiusitas memiliki nilai *kolmogorov smirnov Z* 0,85 dengan signifikansi ($>0,05$) yang berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan linier antara variabel bebas dan variabel tergantung. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui seberapa signifikan variabel yang diteliti. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan Flinier, jika data signifikan kurang dari 0,05 maka data tersebut memiliki linieritas. Hasil uji linieritas antara variabel *Trun over* dengan religiusitas memperoleh Flinier sebesar 3,065 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan jika antara variabel Religiusitas dan *trun over* memiliki hubungan yang linier.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat apakah ada hubungan antara *trun over* dengan religiusitas dengan teknik *product moment*. Didapatkan hipotesis bahwa korelasi r^{xy} sebesar 0,452 dengan taraf signifikan 0,00 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan hubungan yang positif antara religiusitas dengan *trunover* pada karyawan PT X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas maka semakin rendah juga *trun over* yang akan terjadi di PT X.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Tahapan selanjutnya adalah membuat deskripsi hasil penelitian. Dengan penjelasan hasil penelitian ini akan menggambarkan skor subjek atas pengukuran dan sebagai penjelasan keadaan subjek terhadap atribut yang diteliti. Kategori subjek dalam penelitian ini secara normative menggunakan model distribusi normal. Hal tersebut digunakan untuk membagi subjek ke dalam kelompok-kelompok sesuai dengan variabel yang telah ditentukan. Berikut adalah norma

kategori yang digunakan :

Tabel 13. Norma Penentuan Kategorisasi Skor Variabel Penelitian

Rentang Skor			Kategorisasi
$\mu + 1.5 \sigma$	<	X	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5 \sigma$	< x ≤	$\mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5 \sigma$	< x ≤	$\mu + 0.5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1.5 \sigma$	< x ≤	$\mu - 0,5 \sigma$	Rendah
X	≤	$\mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan: μ = Mean Hipotetik, σ = Standar Deviasi Hipotetik

1. Deskripsi Data Religiusitas

Religiusitas memiliki aitem dengan daya beda aitem tinggi dan masing-masing diberi skor rentang dari satu sampai empat. Skor terkecil yang didapat subjek adalah 28 yang berasal dari (28x1) dan skor tertinggi adalah 112 yang berasal dari (28x4). Standar deviasi diperoleh pada skala religiusitas yaitu sebesar 14 yang didapatkan dari skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 6 (112-28/6). Sedangkan *Mean* hipotetik pada skala religiusitas adalah 70 yang diperoleh dari (112+28/2). Deskripsi dan kategorisasi skor skala religiusitas dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 14 . Deskripsi Skor Skala Religiusitas

	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	109	28
Skor maksimum	56	112
Mean (M)	82,66	70
Standar Deviasi (SD)	8,095	14

Tabel 15. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Religiusitas

Norma/Skor	Kategori	Jumlah	Persentase
91 <	112 Sangat Tinggi	3	1%
77 < x ≤	91 Tinggi	25	15%
63 < x ≤	77 Sedang	106	62%
49 < x ≤	63 Rendah	36	12%
28 ≤	49 Sangat Rendah	0	0%
	Total	170	100%

Berdasarkan norma diatas didapatkan hasil bahwa terdapat subjek berkategori sangat tinggi terdapat 120 subjek dengan presentase 77%. Sedangkan dengan katgori tinggi terdapat 48 subjek dengan presentase 27% .untuk berkategori Sedang sebanyak 1 subjek dengan presentase 1 %. Sedangkan kategori rendah sebanyak 0 subjek dengan presentase 0 % sedangkan Untuk kategori sangat rendah sebanyak 0 subjek dengan presentase 0%.

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
21	35	49	63	77
				91

2. Deskripsi Data Turn Over

Trun Over memiliki 24 aitem dengan daya beda aitem tinggi dan masing-masing diberi skor rentang dari satu sampai empat. Skor terkecil yang didapat subjek adalah 24 yang berasal dari (24x1) dan skor tertinggi adalah 96 yang berasal dari (24x4). Standar deviasi diperoleh pada skala trun over yaitu sebesar 12 yang didapatkan dari skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 6 (96-24/6). Sedangkan *Mean* hipotetik pada skala Turn over adalah 60 yang diperoleh dari (96+24/2). Deskripsi dan kategorisasi skor skala Turn over dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 16 . Deskripsi Skor Skala Trun Over

	Empirik	Hipotetik
Skor mininum	50	24
Skor maksimum	90	96
Mean (M)	69,29	60
Standar Deviasi (SD)	8,120	12

Tabel 17. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Trun Over

Norma/Skor	Kategori	Jumlah	Persentase
78 <	Sangat Tinggi	128	75%
66 < x ≤	Tinggi	41	24%
54 < x ≤	Sedang	1	1%
42 < x ≤	Rendah	0	0%
24 ≤	Sangat Rendah	0	0%
	Total	170	100%

Berdasarkan norma diatas didapatkan hasil bahwa terdapat subjek berkategori sangat tinggi terdapat 120 subjek dengan presentase 70%. Sedangkan dengan katagori tinggi terdapat 47 subjek dengan presentase 28% .untuk berkategori Sedang sebanyak 2 subjek dengan presentase 2 %. Sedangkan kategori rendah sebanyak 0 subjek dengan presentase 0 % sedangkan Untuk kategori sangat rendah sebanyak 0 subjek dengan presentase 0 %.

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
20	32	44	56	66
				80

E. Pembahasan

karyawan merupakan sebuah asset yang harus dijaga dan sangat penting untuk dikelola agar dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam mempertahankan penyediaan barang. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan dalam perusahaan yaitu dengan meningkatkan tingkat religiusitas karyawan, hal tersebut terbukti pada hasil penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2017) yang mana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensitas *turn over* dengan p-value yang didapatkan yaitu 0,000 (<0.05).

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Fitrahtul Hasanah (2017) tentang hubungan antara religiusitas dengan kepribadian tahan banting dengan intensitas *turn over* yang mana hasil penelitiannya menunjukkan jika religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensitas *turn over* yang mana p-value yang didapatkan yaitu 0,000. Penelitian terbaru dilakukan oleh Dewiana Novitasari (2021) tentang analisis pengaruh religiusitas dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan kerja dan hasil dari penelitian ini menunjukkan jika religiusitas berpengaruh positif pada kepuasan kerja dan menurunkan *turn over* pada perusahaan manufaktur. Penelitian lain juga dilakukan oleh Rachel Lucia (2017) hubungan antara religiusitas dengan tingkat *turn over* pada karyawan yang mana hasil penelitiannya yaitu menunjukkan ada hubungan positif antara religiusitas

dengan tingkat *turn over* yang ada pada karyawan universitas X disurabaya hal tersebut juga sesuai dengan penelitian. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Septian (2017) dengan judul hubungan antara Religiusitas dengan loyalitas laryawan yang mana didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara religiusitas dengan trun over karyawan alfiyah bakery Jogjakarta.

Dari literasi diatas dapat disimpulkan bahwa religiusitas memilih pengaruh yang signifikan terhadap penurunan trun over pada suatu perusahaan hal tersbut juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang mana terdapat hubungan yang positif antara religiusitas dengan penurunan tingkat trun over pada karyawan PT X di *Boja Kendal* yang mana hasil dari analisis peneliti mendapatkan korelasi rxy sebesar 0,452 dengan taraf signifikan 0,00 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan hubungan yang positif antara religiusitas dengan trunover pada karyawan PT X . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas maka semakin rendah juga trun over yang akan terjadi di PT X.

F. Kelemahan

1. Data skala yang dicari peneliti kurang banyak sehingga hasil tidak mewakili populasi secara keseluruhan.
2. Peneliti menyadari jika pengisian kuesioner tidak begitu maksimal sehingga bisa mendapatkan jawaban yang palsu dari responden.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil analisis data diatas didapatkan bahwa ada hubungan yang positif antara religiusitas dengan *turn over* karyawan. Semakin tinggi tingkat religiusitas yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turn over* yang terjadi pada suatu perusahaan khususnya PT X di *Boja Kendal*.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan tingkat religiusitas karyawan agar tidak terjadi *turn over* yang tinggi .

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dengan adanya penelitian ini peneliti berikutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dalam melakukan penelitian berikutnya dan diberikan variabel yang lebih banyak untuk dapat mengetahui faktor lain yang dapat menurunkan tingkat *turn over* selain religiusitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Raiya. 2008. A psychological measure of islamic religousness : development and evidence for reliability and validity. *The International Journal for The Psychology of Religion*. 18 :291-315.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Cascio, W. F. (2002). *Managing human resources, productivity, quality of work life, profits* (6th ed.) . New York: McGraw-Hill
- Cascio, W.F. (2015). *Managing human resources: productivity, quality of work, life, profits* (10th ed.). New-York : McGraw Hill Higher Education.
- Erix syahputra, Maizul Rahmizal. 2022. Pengaruh religiusitas dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada pt. bank perkreditan rakyat lengayang cabang kambang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* ,2, 2.
- Glock, C. & Stark, R. 1966. *Religion and society in tension*. Chicago: University of California.
- Harnoto. (2002). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.). Jakarta: PT Prenhallindo.
- Harnoto. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prehallind
- Jimad. (2011). *Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan intensi turnover*. Jurnal Bisnis & Manajemen Universitas Lampung. 2. pp.155-163
- Kemalasari, Shinta Dewi 2019 . Pengaruh religiusitas dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional dosen institut informatika dan bisnis darmajaya. *Skripsi*. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
- King, J.E. and O. I. Williamson, I. O. (2005). "Workplace religious expression, religiosity, and job satisfaction: clarifying a relationship." *Journal of Management, Spirituality, and Religion*, 2, 173-198
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat
- Laitatul Mufidah (2016) Pengaruh job satification terhadap turn over intention dengan continus commitment. *Skripsi*. Universitas Airlangga Surabaya
- Melky, Y. (2015). *Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (turnover intention) karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda*. eJournal Psikologi.3. No.3. pp.694- 707.
- Nadzir, A. I., & Wulandari, N. W. (2013). Hubungan religiusitas dengan penyesuaian diri siswa pondok pesantren. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 8, 698-707.

- Novitasari, Dewiana, Masduki Asbari, and Ipang Sasono (2021). "Pengaruh religiusitas dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan kerja." *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1): 117–30.
- Novliadi, P. (2007). Intensi turnover karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja. *Makalah* : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Nuandri, V.T. dan I.W. Hidayat. 2014. Hubungan antara sikap terhadap religiusitas dengan sikap terhadap kecenderungan perilaku seks pranikah pada remaja akhir yang sedang pacaran di universitas surabaya. *Journal Psikologi Kepribadian Sosial*, 3(2): 60-6
- Nyoman Triaryati. (2003). Pengaruh adaptasi kebijakan mengenai work family issue terhadap absen dan turnover. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 85 – 96
- Renaldi Septian,(2017) "Pengaruh religiusitas terhadap komitmen karyawan pada hotel syariah di bandar lampung" *Skripsi*, Universitas Lampung, 16-19.
- Renny Rakhma Tsani. 2016. Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (studi kasus karyawan produksi pt. yb apparel jaya temanggung). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ridlo, Ilhan Akhsanu. (2012).Turn over karyawan " Kajian literatur", Surabaya: *Public Health Movement*
- Sugiyono, 2009, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.CV
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh adaptasi kebijakan mengenai work family issue terhadap absen dan turnover. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.5 No.1, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Tsani, Renny Rakhma.(2016). "Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention". *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.