

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pelayanan publik seperti jasa, barang, regulatif, administratif dan sebagainya merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan masyarakat yang memiliki keanekaragaman kepentingan dan tujuan. Karena itu, institusi pelayanan publik dapat dilakukan oleh pemerintah maupun non-pemerintah. Salah satu pelayanan publik yang banyak digunakan kalangan masyarakat adalah jasa pengiriman logistik. Adapun jasa pengiriman logistik yang mengalami perkembangan signifikan salah satunya adalah perusahaan JNE. Dilansir oleh JNE.co.id, (2015) Kecepatan serta keandalan pelayanan yang tetap stabil serta bertanggung jawab memberikan kredibilitas jasa kurir logistic JNE makin terkenal di muka pelanggan dan mitra kerja, mengikuti berjalannya waktu meningkatnya investasi asing, dan kenaikan ekonomi didalam negeri, serta perkembangan signifikan pada bidang teknologi informasi, dan adanya keberagaman inovasi pada produk yang telah dikembangkan, kinerja jasa kurir logistik JNE tumbuh dan berlipat di beberapa dunia bisnis maupun masyarakat Indonesia, perkembangan dunia bisnis dan *life style* masyarakat menyebabkan permintaan pengiriman untuk mendatangkan barang barang dari luar menjadi semakin berkembang pesat, hal tersebut menjadi peluang yang mendorong JNE untuk lebih menginvasi jaringan-jaringannya ke seluruh di Indonesia tepatnya dikota-kota besar,yang didukung oleh program serta akses situs informasi yang efektif dan mudah bagi masyarakat dalam usaha memberitahu lokasi terbaru dari pengiriman paket dan dokumen, keyakinan serta keterikatan pada JNE ini terbukti dengan tercapainya beberapa achievement serta JNE sudah sertifikasi ISO-9001:2008.

Pada saat ini kebutuhan akan pengiriman barang telah menjadi kebutuhan pada setiap orang. Dengan adanya peningkatan pada hal tersebut maka akan menimbulkan peningkatan pada perpindahan barang sehingga dibutuhkan pekerjaan yang lebih ekstra dari sebelumnya. Selain itu, sebanyak 81.1% masyarakat mengharapkan para ekspedisi untuk meningkatkan kecepatan dan pelayanan pada pengiriman dan sejumlah 72,1% mengharapkan barang dapat diterima dengan kondisi yang baik Laoli (2020:56).

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Laoli (2020:56) terdapat 85,2 % masyarakat menggunakan jasa pengiriman logistik yang telah mereka beli melalui pasar online. Hal itu menunjukkan bahwa pelayanan publik tidak akan bisa terlepas dari kehidupan masyarakat. Sehingga, mampu menciptakan lapangan kerja. Namun, masalah yang sering terjadi pada perusahaan pelayanan publik adalah terjadinya *Turnover Intention*.

Menurut Hanafiah, M. (2013:303) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Sedangkan menurut Asmara (2017:123) *Turnover intention* merupakan niat untuk keluar dari perusahaan tempat pekerjaannya sekarang untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain . *Turnover intention* ini merupakan permasalahan yang umum terjadi pada setiap perusahaan dan tidak jarang juga menyebabkan perusahaan menjadi frustasi dikarenakan karyawan yang memiliki kompetensi berkualitas dari hasil perekrutannya memilih untuk bekerja di perusahaan lain (Prasetyo et al., 2021:70).

Tingginya tingkat perputaran karyawan maka dapat membawa pengaruh negatif bagi perusahaan karena dapat menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja. Jika tidak disikapi dengan maksimal maka perusahaan akan kehilangan karyawan

yang benar-benar memiliki kompetensi atau keahlian yang cukup mumpuni, maka dari itu perusahaan juga akan kehilangan kesempatan untuk memanfaatkan peluang yang ada (Adityarini et al., 2020:167).

Secara naluri, manusia bekerja kearah pada pencarian kebermaknaan serta tujuan, untuk kebutuhan batin, serta untuk pencapaian nilai-nilai tertentu diluar mencari dahaga yang memiliki sifat material. Pekerjaan seolah-olah membutuhkan mekanisme tanpa adanya pemaknaan, pada dasarnya manusia memiliki hasrat kebermaknaan dan mencari identitas diri dari sebuah pekerjaan, tempat kerja saat ini menjadi tempat individu untuk menghabiskan sebagian waktu hidupnya.

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *Turnover intention* (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, dalam Halimah et al, 2016). Pergantian karyawan (*turnover*) secara sederhana dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar organisasi/ perusahaan.

Dari beberapa paparan literatur yang ada, Peneliti menentukan *workplace spirituality* sebagai variable independent karena adanya beberapa limitasi yang mengarahkan kepada variabel tersebut dan variabel tersebut merupakan variabel yang diarahkan sebagai penelitian payung. Pada limitasi penelitian *Workplace Spirituality & Organizational Commitment: A study on public schools teachers in Menoufia, Egypt* dengan responden 150 guru dengan memberikan kuisisioner dengan hasil hanya pekerjaan yang bermakna dan rasa kebersamaan yang mempunyai hubungan yang berkorelasi signifikan dengan pendekatan komitmen organisasi yaitu afektif, berkesinambungan serta normatif, sedangkan nilai-nilai organisasi memiliki efek yang

sangat lemah pada tiga pendekatan komitmen. Studi ini dapat dikritik karena tidak memasukkan variabel moderating seperti nilai *turnover intention*, kepuasan organisasi, dan perilaku kewargaan organisasi. Akan tetapi, variabel moderasi tersebut dapat dipertimbangkan dalam penelitian masa depan (Mousa, Alas, 2016:35) dari pemaparan limitasi penelitian tersebut peneliti dirujukan untuk meneliti *turnover intention* sebagai variabel dependen pada penelitian ini.

Menurut Pendapat para ahli peneliti menyimpulkan bahwa *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau keinginan seorang pekerja untuk berhenti pada pekerjaannya dengan perasaan sukarela dengan keputusan pribadi. *Turnover/resign* adalah pilihan paling terakhir pada seseorang yang mendapati kondisi kerjanya tidak sesuai dengan harapannya, mengartikan turnover sebagai penyetopan yang bersifat permanen dari sebuah perusahaan baik secara perusahaan maupun pada diri sendiri. Salah satu perusahaan yang mengalami *Turnover Intention* adalah JNE Rokan Hulu. Berikut ini daftar lokasi alamat kantor JNE kabupaten Rokan Hulu.

Tabel 1.1
Daftar lokasi alamat kantor JNE kabupaten Rokan Hulu.

No	Nama Kantor	Alamat
1	JNE Sub Agen Ujung Batu	Jl. Jend. Sudirman (Belakang Kantor Kua), Kepenuhan Hulu, Rokan Hulu Regency, Riau 28454.
2	JNE Pasir Pengaraian	Alamat: Jl. Imam Bonjol, Rambah Tengah Utara, Rambah, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28558.
3	JNE Ujungbatu	Alamat: Ujung Batu Tim., Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28557.
4	Agen JNE Dalu-Dalu	Alamat: Jl. Raya Dalu-Dalu, Tambusai Tengah, Tambusai, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28558
5	JNE Kunto Darussalam	Alamat: RMP4+XGR, Kota Lama, Kunto Darussalam, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28556.
6	JNE Rambah Hilir	Alamat: Jl. Raya Kumu, Rambah, Rambah Hilir, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28558.
7	JNE Tandun	Alamat: HHFW+2VR, Bono Tapung, Tandun, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28554.
8	JNE Cabang	Alamat: GFQ2+GCM, Air Panas, Pendalian IV Koto,

	Desa Air Panas	Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28555.
--	----------------	-----------------------------------

Sumber data: <https://www.cekjne.com> 2021/10

Berdasarkan data yang diperoleh terdapat 26 karyawan yang keluar dari tahun 2019-2022. Berikut data karyawan *Turnover Intention* JNE Rokan Hulu.

Tabel 1.2
Data Turnover Intention karyawan JNE Rokan Hulu

Tahun	Total karyawan awal	Masuk	Keluar	Total karyawan akhir	Turnover %
2019	58	8	12	54	21,42%
2020	54	9	8	55	14,67%
2021	55	6	3	58	3,57%
2022	58	7	3	62	3,37%
Jumlah		30	26		
Rata-rata tingkat Turnover Intention karyawan JNE Rokan Hulu 2019-2022					46%

Sumber: Data JNE Rokan Hulu 2022

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* adalah, ketidakpuasan terhadap beban kerja, ketidakpuasan terhadap kesempatan mengembangkan karir, kurangnya motivasi karyawan, terlalu banyak beban pekerjaan, gaji lebih rendah dari pada beban kerja, juga terdapat faktor individu seperti faktor usia, status perkawinan dan keluarga. Namun penyebab utama terjadinya *Turnover Intention* adalah kurangnya *Workplace Spirituality* karyawan.

Menurut Kinjerski (2013:383) Spiritualitas ditempat kerja sebenarnya tidak berhubungan dengan agama atau internalisasi nilai keyakinan pada seseorang, namun konteks pada karyawan yang memiliki pemahaman bahwa dirinya adalah makhluk spiritual yang jiwanya perlu diperkaya.

Karyawan dengan spiritualitas yang tinggi merasakan bahwa pekerjaannya menyenangkan dan memuaskan namun pada karyawan yang rendah akan spiritualitas menilai bahwa dirinya berada pada sejumlah masalah pekerjaan seperti omset yang tinggi dan semangat kerja yang rendah. Menjauhkan spritualitas di tempat kerja

menunjukkan bahwa seorang karyawan bekerja bukan seutuhnya. Seperti yang dikemukakan oleh (Sauber, 2016:78) spiritualitas didalam sebuah perusahaan atau di tempat kerja disebut sebagai perubahan besar, bukan karena menjadi awal perubahan sebuah organisasi dan ditempat kerja kearah yang lebih terarah, akan tetapi menjadi sebuah harapan baru pada karyawan dalam perbaiki moral, hal ini yang menjadi alasan 62% pada karyawan dari 41 perusahaan besar di Indonesia mengatakan bahwa spiritualitas ditempat kerja sangat penting untuk sebuah perusahaan maupun organisasi, dan senilai 28% lainnya menyatakan penting (Riset Swasembada, 2017:97).

Spirituality at work tidak berhubungan dengan agama ataupun nilai- nilai keyakinan tertentu pada orang lain, namun mengenai seseorang yang memahami diri mereka sebagai makhluk spiritual dengan jiwa perlu diperkaya dalam dunia kerja (Kinjersky, 2013:383). Pada penelitian sebelumnya dinyatakan bahwa selain peningkatan kinerja, spiritualitas di tempat bekerja pun bisa membantu organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan adanya indikasi kontribusi serta produktivitas pekerja terhadap perusahaan, penanganan masalah pekerja, efisiensi organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia dan kapasitas intuitif.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk meneliti “**STUDI KONTRIBUSI *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN JNE ROKAN HULU**”

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa erat kontribusi *Workplace Spirituality* Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan JNE Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui Seberapa erat kontribusi *Workplace Spirituality* Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan JNE Rokan Hulu.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan atau pengetahuan peneliti mengenai terhadap *Turnover Intention*, serta menjadi sarana untuk dapat melanjutkan penulisan skripsi hingga mendapatkan gelar SM.

2. Bagi Pembaca

Mengembangkan pengetahuan dan wawasan mengenai studi kontribusi terhadap *Turnover Intention*.

3. Bagi Perusahaan/Instansi

Untuk membantu perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi saat ini dan untuk membantu perusahaan meningkatkan *Workplace Spirituality* terhadap karyawan agar tidak terjadi *Turnover Intention*.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.

Bab ini berisi penjelasan tentang landasan teori yang digunakan, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrument penelitian dan teknik pengumpulan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan agar dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing bab sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Workplace Spirituality*

2.1.1.1 Pengertian *Workplace Spirituality*

Workplace Spirituality atau spiritualitas di lingkungan atau tempat kerja adalah bentuk kesadaran dan pemahaman individu sebagai makhluk spiritual dalam membangun kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi seperti jujur, disiplin, ikhlas, bertanggung jawab, semangat dan peduli. Organisasi yang mendukung kultur spiritual mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa untuk mencari makna dalam pekerjaan mereka, hasrat untuk berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari sebuah komunitas.

Menurut Sani et al, (2016:128) Spiritualitas tempat kerja menempatkan karyawan sebagai makhluk spiritual yang membutuhkan perawatan jiwa di tempat kerja, yang memiliki rasa tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka, dan rasa keterikatan satu sama lain. Spiritual ini diarahkan oleh orientasi layanan dan perhatian mendalam kepada orang lain. Pertimbangan kepada orang lain ditunjukkan oleh perhatian dan kualitas tinggi hubungan kerja interpersonal di tempat kerja, turnover rendah, kohesi kelompok, dan efisiensi kelompok.

Spiritualitas di tempat kerja terfokus pada toleransi, kesabaran, tujuan dan pemikiran terkait norma-norma organisasi untuk membentuk nilai-nilai pribadi. Spiritualitas di tempat kerja, sama sekali tidak terkait dengan praktik-praktik religius yang terorganisasi, bukan tentang Tuhan ataupun teologi. Spiritualitas di tempat kerja

menyadari bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas.

Spirituality at work tidak berhubungan dengan agama ataupun nilai-nilai keyakinan tertentu pada orang lain, namun mengenai seseorang yang memahami diri mereka sebagai makhluk spiritual dengan jiwa perlu diperkaya dalam dunia kerja (Kinjersky, 2013). Pada penelitian sebelumnya dinyatakan bahwa selain peningkatan kinerja, spiritualitas di tempat bekerja pun bisa membantu organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan adanya indikasi kontribusi serta produktivitas pekerja terhadap perusahaan, penanganan masalah pekerja, efisiensi organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia dan kapasitas intuitif. *Spirituality at work* pun dapat membantu seseorang untuk mengendalikan perilaku mereka di tempat mereka bekerja.

2.1.1.2 Indikator Workplace Spirituality

Menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson dalam Prakoso, dkk (2018), menyebutkan ciri-ciri atau indikator dari spiritualitas tempat kerja atau adalah sebagai berikut:

1. *Meaningful Work* (pekerjaan yang bermakna)

Meaningful Work atau makna kerja merupakan pilihan dan pengalaman individu dengan konteks organisasi serta lingkungan dimana individu bekerja dan tinggal. *Meaningful Work* mencakup kepercayaan tentang peran kerja dalam kehidupan dan merefleksikan perasaan mengenai pekerjaan tersebut, dan tipe-tipe tujuan yang diperjuangkan dalam pekerjaan. Beuker dan Elrie (2013) mendefinisikan *meaningful work* sebagai tingkat kepentingan umum pengalaman subjektif individu pada waktu tertentu. Steger, Dik, dan Duffy (2012) mengungkapkan bahwa

perasaan bermakna didalam pekerjaan ialah membuat makna kerja itu sendiri sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

2. *Sense of Community* (perasaan terhubung dengan komunitas)

Sarason (2016) mengemukakan *sense of community* adalah perasaan psikologis masyarakat sebagai rasa saling berbagi tanggung jawab dan tujuan menjadi bagian dari suatu kelompok, seseorang dapat bergantung dan berkontribusi. Anggota komunitas memiliki rasa saling memiliki satu sama lain dan merasa mempunyai satu kesukaan yang sama.

3. *Alignment with Organizational Values* (penyelarasan dengan nilai-nilai organisasi)

Alignment with organizational values merupakan penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan dari perusahaan. Hal ini berhubungan

Farisan (2022:101) membagi komponen *Workplace Spirituality* menjadi 3 bagian, antaralain:

1. *Inner life*

yaitu mengakui bahwa seseorang mempunyai kebutuhan spiritual atau kehidupan batiniah, yang terdapat kesamaan dengan kebutuhan emosional, kognitif dan fisik. Kebutuhan tersebut tidak seseorang tinggalkan di rumah ketika ia datang untuk bekerja.

2. *Meaningfull work*

yaitu pengalaman seseorang bahwa pekerjaannya adalah hal signifikan dan memiliki arti bagi kehidupannya dan memiliki sebuah makna yang dalam lebih dari masalah finansial.

3. *Sense Of Community*

yaitu pengalaman seseorang yang menghubungkan dengan teman kerjanya secara

mendalam dan ketika ia memiliki perasaan dengan bagian dilingkungan tempat ia bekerja dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar dari pada tujuan pribadi dan seseorang harus memberikan kontribusi terbaiknya untuk organisasi.

Menurut pendapat Fardiansyah, Muhith, Saputra, & Fenty (2017) penyebab terjadinya turnover antara lain adalah stres terhadap pekerjaan, lingkungan tempat kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya. Selain masalah ketidakpuasan dalam suatu pekerjaan, adanya penurunan komitmen organisasional akan memicu terjadinya perpindahan kerja. Menurut Wikansari & Pawesti (2016) kepuasan kerja ialah suatu kondisi dimana perasaan serta sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Jika seseorang memiliki kepuasan yang tinggi maka akan muncul perasaan positif mengenai pekerjaannya, namun apabila hal tersebut dalam level rendah maka akan menjadi perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa definisi teori *workplace spirituality* yang telah dipaparkan, peneliti akan menggunakan teori yang dicetuskan oleh Farisan (2022:101). Alasan peneliti menggunakan teori Farisan (2022:101), dikarenakan teori ini lebih menekankan *workplace spirituality* secara individual yang dapat dilihat dari komponen teori ini seperti : 1) Komponen *inner life* yaitu kehidupan batin sebagai identitas spiritual, 2) Komponen *meaningful work* yaitu tujuan dan makna terdalam dari pekerjaan, 3) Komponen *Sense of Community* yaitu merasa terhubung dengan rekan kerja dan komunitas kerja yang sesuai dengan tujuan dan subjek penelitian, yaitu untuk menggambarkan kondisi *workplace spirituality* pada diri setiap karyawan.

2.1.2 Turnover Intention

2.1.2.1 Pengertian Turnover Intention

Menurut Kasmir (2016) *Turnover Intention* merupakan keluar masuknya karyawan disuatu perusahaan dalam periode waktu tertentu, itu berarti adanya karyawan masuk melalui rekrutmen dan adanya karyawan yang keluar dari perusahaan dengan beragam alasan yang mengakibatkan jumlah turnover karyawan berubah. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain merupakan puncak dari segala perilaku yang akan mengakibatkan adanya *Turnover Intention* atau biasa disebut pindah bekerja.

Menurut Robbins dalam Kartono, (2017) *Turnover Intention* mendefinisikan sebagai bentuk keinginan berhenti karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian pengertian para ahli diatas *turnovert intention* adalah merupakan keinginan keluar atau berhenti dan menjadi karyawan perusahaan lain agar mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Biasanya keputusan keinginan keluar menjadi keputusan yang paling akhir setelah mengukur yang telah ia dapatkan bekerja selama ini, Karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Syauqi (2018) dalam menentukan pergantian karyawan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Faktor organisasional seperti jabatan, penggajian sering memicu kecenderungan karyawan untuk *Turnover Intention*.
2. Faktor individual seperti usia yang lebih muda lebih sering terjadinya *Turnover Intention*, karena karyawan yang lebih muda usianya lebih besar kesempatannya untuk

pindah, dan Masa kerja sering juga terjadi pergantian karyawan, apalagi karyawan yang masa kerjanya lebih rendah.

Menurut Syauqi (2018), *turnover intention* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan serta keinginan individu untuk berhenti bekerja dari pekerjaan yang sedang ia jalani dengan sukarela atau berpindah dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya berdasarkan keinginannya sendiri. *Turnover Intention* merupakan kecenderungan atau ketekunan seseorang untuk mewariskan tempat kerjanya dengan beberapa alasan yang salah satunya adalah adanya keinginan untuk dapat bekerja dengan keadaan yang jauh lebih baik (Ronald dan Miklha, 2014).

Dari beberapa definisi *Turnover Intention* menurut para ahli maka dapat penulis simpulkan bahwa *Turnover Intention* adalah niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan karena tidak merasa nyaman didalam organisasi atau perusahaannya dan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan wujud permulaan karyawan meninggalkan pekerjaannya, disebabkan karena adanya faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan diantaranya kepuasan kerja, keterlibatan dalam suatu pekerjaan itu sendiri, dan komitmen organisasi (Alzayed & Murshid 2017). Keinginan berhenti bekerja disebut juga perilaku pengunduran diri yang memiliki beberapa faktor dalam mempengaruhi adanya *Turnover Intention*. Faktor eksternal yang meliputi peluang kerja yang lebih baik, upah, pendidikan serta pengawasan kemudian adanya faktor internal yaitu faktor yang berasal dari karakteristik individu karyawan misalnya penyesuaian, sikap, minat, lama bekerja dan reaksi personal terhadap pekerjaan seperti beban kerja dan stres kerja (Nair, Mee, & Cheik, 2016). Faktor-faktor *Turnover Intention* menurut Rohaeti, E., & Novita, A. (2021) terdiri dari:

1. Faktor lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

2. Faktor individual

Menurut Blum dalam Sutrisno (2017:82) faktor individual adalah faktor yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. Menurut Bodra dalam Hasibuan (2014 : 144) menyatakan bahwa faktor individu adalah faktor yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin.

3. Faktor lingkungan

Lingkungan Perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan secara luas mencakup semua faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan dan masyarakat.

Menurut Susanto dan Gunawan (2013, dalam Putri dan Suana, 2016) mengungkapkan bahwa faktor *Turnover Intention* yaitu stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Pendapat lain dari Clinton (2012, dalam Putri dan Suana, 2016) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* dan dapat memicu terjadinya *Turnover Intention* adalah keterikatan individu atau job embeddedness. Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mendorong terjadinya *Turnover Intention* Putri dan Suana (2016).

2.1.2.3 Aspek-aspek *Turnover Intention*

Ardan, M., & Jaelani, A. (2021) mengemukakan beberapa aspek dalam *Turnover Intention* yaitu :

1. Tingkat kepercayaan merupakan kondisi kebijakan dan perasaan karyawan terhadap perusahaan.
2. Kepuasan kerja merupakan hasil atau pencapaian pekerjaan karyawan yang diapresiasi.
3. Dukungan manajemen suatu kondisi diaman karyawan merasa diapresiasi didalam suatu organisasi dalam bentuk kritikan yang membangun, memahami pekerjaan serta mempunyai tujuan yang dalam pencapaian pekerjaan.
4. Perkembangan karir tanggapan karyawan tentang banyaknya gaji atau upah yang didapatkan untuk terciptanya kepuasan karyawan dengan pencapaian pengembangan karir.
5. Peningkatan kerja suatu kondisi karyawan tercapainya pekerjaan dari dulu hingga saat ini.

Menurut Novita, D. D. (2021) aspek pokok *Turnover Intention* dibagi menjadi 4 kategori yaitu:

1. Karyawan meninggalkan perusahaan dan berpindah ke perusahaan lain bukan hanya karena upah yang didapat. Akan tetapi ada faktor lain yang menyebabkan *Turnover Intention*.
2. Integrasi tingkat keikutsertaan/keterlibatan karyawan mempunyai hubungan pokok didalam suatu organisasi. Karyawan akan dianggap memiliki suatu peran penting untuk proses jalannya organisasi. Penting atau tidaknya karyawan untuk terlibat dalam jalannya kegiatan perusahaan serta siklus kerja yang mempunyai kebiasaan yang baik.

3. Kondisi suatu organisasi dan keadaan organisasi yang baik akan berdampak pada loyalitas karyawan untuk tetap berkomitmen pada organisasi yang meliputi, keadaan lingkungan kerja, budaya dan iklim organisasi serta beban kerja yang ditanggung karyawan.
4. Terjadinya *turnover* sangat dipengaruhi oleh tingkat kekuasaan yang berpusat pada sistem sosial serta pemimpin yang sangat fokus pada pengalaman organisasi. Hubungan ini berdasarkan faktor karyawan yang tidak mempunyai kewenangan, kurangnya tanggapan organisasi terhadap pekerjaan, kebutuhan karyawan dan karyawan yang tidak mempunyai tanggung jawab didalam organisasi.

Aspek-aspek lain yang menyebabkan seseorang memiliki *Turnover Intention* yaitu:

1. *Job Satisfaction* dalam hal ini kepuasan kerja menjadi faktor seseorang untuk meninggalkan organisasi.
2. *Organizational Comitment* atau disebut dengan komitmen organisasi dimana karyawan mempertahankan keanggotaannya sehingga keinginan meninggalkan organisasi semakin rendah.
3. *Percived organizational justice* merupakan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan oleh organisasi. Ketika anggota karyawan merasa tidak adil dengan keputusan yang di ambil maka mereka akan membentuk niat untuk berhenti.
4. *Perceived organizational support* faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* ialah dukungan organisasi. Ketika organisasinya kurang mendukung karyawan maka hal tersebut akan menjadi alasan untuk berhenti dari tempat kerja.

2.1.2.4 Indikator *Turnover Intention*

Tiga indikator *Turnover Intention* menurut Santoni & Harahap (2018) diantaranya yaitu:

1. Keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja dan kesehatan kerja.
2. Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih layak karena mengukur sesuai kemampuan, transportasi, jarak tempuh serta dukungan dari keluarga.
3. Keinginan karyawan untuk mendapatkan upah yang layak atau mendapatkan jabatan yang baik, meningkatkan kapasitas individu dan tekad untuk mengembangkan perusahaan.

Menurut Dipboye (2018) indikator pengukuran *Turnover Intention* terdiri atas:

1. Pikiran untuk keluar, karyawan memikirkan untuk resign dari pekerjaan atau memilih untuk tetap tinggal pada perusahaan yang diawali dengan perasaan karyawan sehingga karyawan akan berfikir untuk keluar dari pekerjaan.
2. Mencari alternatif pekerjaan, keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Jika karyawan sudah tidak nyaman dalam pekerjaan maka mereka cenderung mencoba mencari pekerjaan diperusahaan lain.
3. Niat untuk keluar, apabila karyawan telah menemukan pekerjaan yang lebih baik maka karyawan tersebut akan memutuskan untuk tetap tinggal, mempertahankan pekerjaan atau memilih untuk meninggalkan pekerjaan.

Menurut Harnoto (dalam Maarif dan Kartika 2014:208-209), turnover intentions ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

1. Absensi yang meningkat.

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja.

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan saring dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan.

Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan turnover.

2.1.2.5 Dampak *Turnover Intention*

1. Menyebabkan kerugian finansial

Pertama-tama, dampak dari *turnover* yang tinggi untuk perusahaan adalah kerugian finansial. Merekrut karyawan baru bukan suatu hal yang mudah dan murah untuk dilakukan. Proses kerjanya dapat berjalan lama dan sudah pasti memakan biaya yang tak sedikit. *Budget* yang diberikan untuk tim HR pun kemungkinan besar bakal habis untuk keperluan vendor lowongan kerja, proses wawancara dan pelatihan, serta memilih karyawan yang mumpuni. Terlebih lagi, jika perusahaan nantinya harus membayar pesangon untuk karyawan yang *resign*.

2. Menurunnya angka produktivitas

Dampak *turnover* bagi perusahaan adalah angka produktivitas yang menurun. Mencari pengganti karyawan yang *resign* bukanlah suatu hal yang bisa kamu sepelekan. Tak jarang, perusahaan bakal memerlukan waktu hingga sebulan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Melihat hal tersebut, tingkat produktivitas karyawan secara tak langsung akan menurun, karena terbebankan oleh pekerjaan karyawan yang *resign*. Perkembangan perusahaan juga bisa terhambat, terutama jika posisi yang lowong dinilai krusial untuk kepentingan bisnis.

3. Menurunnya angka keuntungan perusahaan

Menurunnya angka keuntungan merupakan salah satu dampak besar dari *turnover* bagi perusahaan. Jika akhirnya tingkat produktivitas perusahaan menurun, hal tersebut bisa membuat angka keuntungan perusahaan mencuram. Mengapa demikian? Sebab, nantinya akan ada banyak pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan dengan baik. Tak hanya itu, penurunan ini juga dipengaruhi oleh angka penjualan yang merosot serta hilangnya kepercayaan dari pihak investor.

4. Memberikan dampak buruk bagi moral karyawan

Dampak *turnover* terakhir yang merugikan bagi perusahaan adalah menurunnya moral karyawan. *Turnover* yang tinggi bisa berdampak negatif terhadap moral karyawan yang bekerja di perusahaan. Hal ini berlaku karena semakin banyak karyawan *resign*, semakin banyak pula jumlah karyawan tersisa yang menjadi resah. Selain itu, angka *turnover* yang tinggi juga bisa membuat karyawan jadi tidak bersemangat, hingga mereka nantinya terdorong untuk ikut mencari peluang kerja yang lebih baik.

Menurut Mobley et al (dalam Khikmawati 2015) tinggi rendahnya turnover intention akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

1. Beban kerja

Jika turnover intention karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

2. Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

3. Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika turnover intention tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya turnover intention. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

Imbas dari tingginya turnover karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

6. Memicu stres karyawan

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

2.1.2.6 Hubungan antara *Workplace spirituality* dengan *Turnover Intention*

Hubungan antara *Workplace spirituality* dengan *Turnover Intention* menurut Petchawangan (2016) Kerja yang memuaskan merupakan cerminan karyawan dengan spiritualitas tinggi, sedangkan karyawan dengan spiritualitas rendah cenderung menilai dirinya sendiri ke dalam beberapa masalah kerja seperti turnover yang tinggi dan moral yang rendah.

Menurut Abaasi dan Hollman (2018) masalah yang terus menerus terjadi di perusahaan, turnover staf merupakan masalah yang serius di bidang manajemen sumber daya manusia. Itu mahal untuk suatu organisasi karena melewati proses seperti penghentian, periklanan, perekrutan, seleksi, dan rekrutment.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Budiono dkk, (2014) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja bernilai signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan indikator tertinggi dari aspek kebermaknaan diri. Seorang karyawan yang

merasakan kebermaknaan diri maka ia akan menerima dan melakukan pekerjaan dengan menerapkan nilai-nilai spiritual yang ada. Sedangkan spiritualitas di tempat kerja merupakan praktik interkonektivitas dan perasaan saling percaya yang merupakan bagian dari proses kerja, yang kemudian mengarah pada budaya organisasi secara keseluruhan yang didorong oleh motivasi, respon positif, serta keharmonisan di antara individu sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja individu dan dapat membantu keunggulan seluruh organisasi. (Hassan, Nadeem, & Akhter, 2016).

Menurut Jannah dan Santoso (2017), *workplace spirituality* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Karena karyawan yang memiliki *workplace spirituality* memiliki tujuan yang lebih besar dari diri mereka sendiri, oleh karena itu mereka akan memainkan peran dan berkontribusi lebih banyak kepada orang lain dari komunitas yang lebih luas. Menurut Genty et al (2017), *workplace spirituality* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan kepada *Turnover Intention*. Ini menandakan bahwa tingkat alasan akademis yang lebih tinggi dalam kehidupan terkait dengan tingkat kesetiaan yang lebih besar kepada organisasi. Menurut Din et al (2016), *workplace spirituality* memberikan pengaruh yang negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Ini menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan minat karyawan untuk keluar.

2.1.2.7 Penelitian terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian penulis saat ini yaitu :

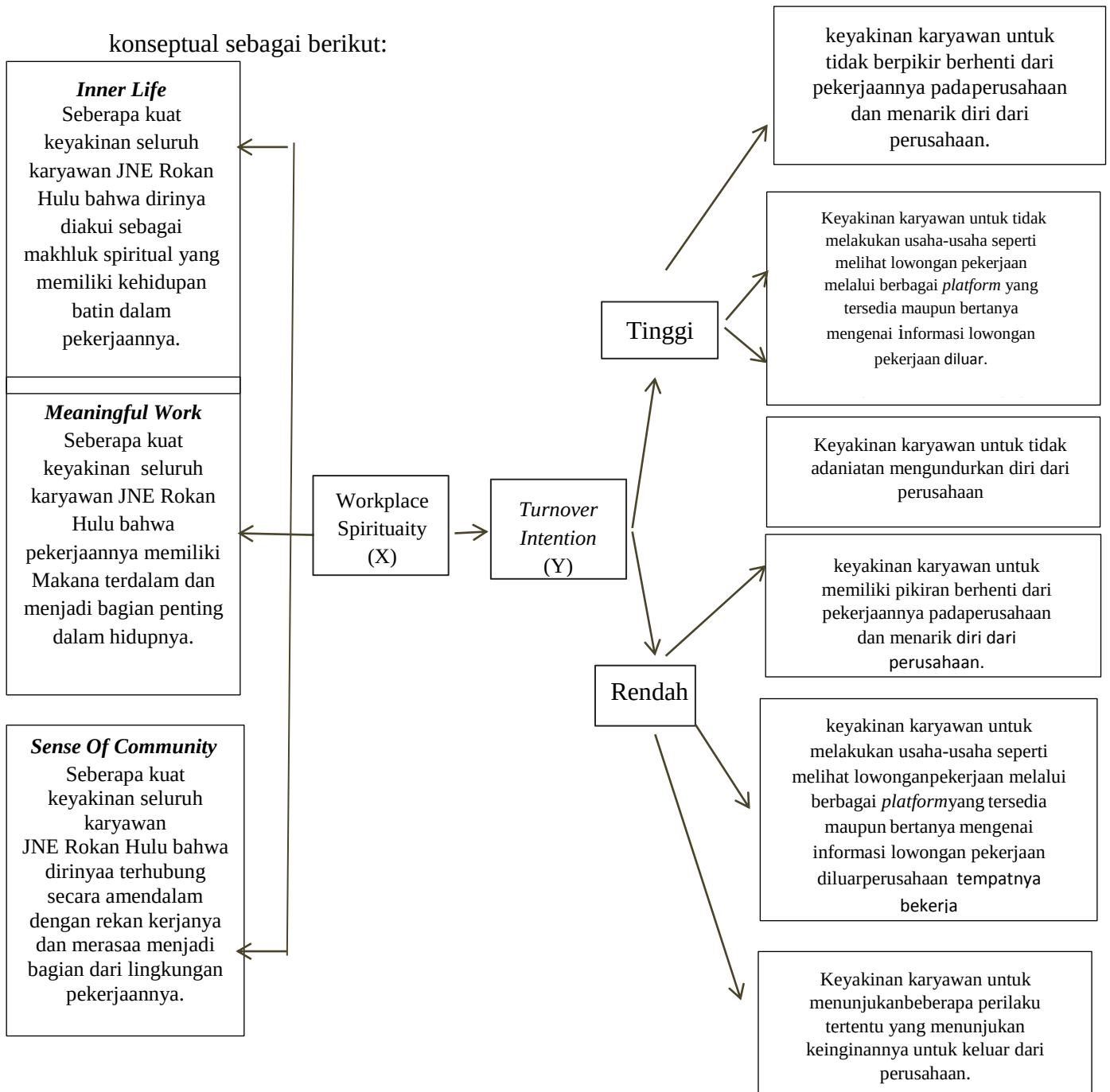
Tabel 2.1
Penelitian Yang Relevan

No	Nama, Tahun	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Muhammad Farhan (2022)	Studi Kontribusi <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Jne Kota Bandung	Variabel bebas: <i>Workplace Spirituality</i> Variabel Terikat : <i>Turnover Intention</i>	Hasil penelitian ini menemukan bahwa <i>workplace spirituality</i> berkontribusi erat terhadap <i>Turnover intention</i>
2	Nevi Neveda (2021)	Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> dan <i>Workplace Spirituality</i> terhadap <i>Turnover intention</i> dengan <i>effective commitment</i> sebagai <i>variable intervening</i> dan generasi <i>millennial</i> sebagai moderasi.	Variabel bebas: <i>Person Organization Fit, Workplace Spirituality</i> Variabel Terikat : <i>Turnover Intention</i>	Hasil penelitian ini menemukan bahwa <i>Person Organization Fit</i> berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>Turnover intention</i> . <i>Person Organization Fit</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>effective commitment</i> . <i>Workplace Spirituality</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>effective commitment</i> .
3	Nurfarah Fitriyani (2019)	<i>Turnover intention</i> ditinjau dari <i>Workplace Bullying</i> , <i>Workplace Spirituality</i> , dan <i>Self Esteem</i>	Variabel bebas: <i>Workplace Bullying Workplace Spirituality, Self Esteem</i> Variabel Terikat : <i>Turnover Intention</i>	Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari <i>Workplace Spirituality</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>

2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka

konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: <http://MF Farisan, A Mubarak - Bandung Conference Series 2022 prosiding.unisba.ac.id>

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : *Workplace Spirituality* berkontribusi signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Di lakukan di JNE Rokan Hulu, dengan objek yang di teliti yaitu Studi Kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap *Turnover Intention*. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan November 2022 sampai dengan bulan Juni 2023.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi penelitian

Menurut Sugiyono (2018: 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan JNE Rokan Hulu sebanyak 62 orang karyawan.

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan JNE Rokan Hulu

No	Jabatan Karyawan	Jumlah
1	Admin bagian <i>Proof of delivery</i> (POD)	8
2	Bagian <i>Sales counter officer</i> (SCO)	8
3	Bagian gudang	8
4	Kurir	38
Jumlah		62

Sumber: Data JNE Rokan Hulu 2022

3.2.2 Sampel penelitian

Menurut Sugiono (2014:85) sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 62 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Untuk membantu penulis dalam penyelesaian penelitian ini, maka penulis menggunakan jenis data yang terdiri dari :

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang menggunakan kata-kata untuk menggambarkan fakta dan fenomena yang diamati. Pada penelitian ini data kualitatif digunakan untuk menjelaskan sebuah masalah serta menguraikan solusinya secara mendalam dan sistematis. Metode tepat dalam menguraikan masalah-masalah/ilmu-ilmu social politik. Memberi ruang bebas pada peneliti untuk terus mencari tahu/investigasi tentang kasus tertentu.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan berupa data yang dapat dihitung berbentuk angka yang diperoleh dari dokumen atau laporan-laporan. Pada penelitian ini data kuantitatif digunakan untuk mempermudah peneliti untuk melihat validitas, kredibilitas, dan keabsahan sesuatu yang ingin diukur. Seperti pada contoh penelitian hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan perilaku inovatif pada karyawan. Pengertian pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2017: 8) adalah metode penelitian yang berdasarkan pada pemikiran yang positif, biasanya digunakan ketika melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3.2 Sumber Data

Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer. Menurut Sugiyono (2019:194) data primer merupakan sumber yang langsung memberikan data atau informasi kepada pencari data, misalnya data yang diambil dari responden melalui hasil wawancara atau penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:199) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penyebaran kuesioner untuk pengumpulan data, peneliti akan melakukan penyebaran kuesioner secara online melalui Google Form. Setelah pengisian kuesioner telah selesai, peneliti akan melakukan pengecekan hasil kuesioner dan melakukan tabulasi untuk jawaban dari responden yang sesuai kriteria yang ditemukan sebelumnya. Jika dalam hasil menunjukkan jumlah responden melebihi jumlah sampel yang sudah ditentukan, maka jawaban yang akan diterima adalah responden yang lebih dahulu melakukan pengisian kuesioner.

3.4 Teknik Pengambilan Data

1. Observasi, yaitu pengamatan terhadap obyek penelitian dilanjutkan dengan pencatatan secara sistematis terhadap sejumlah data yang dianggap penting. Pada penelitian ini metode observasi dipakai jika peneliti menghindari kesalahan yang dapat menjadi hasil bias selama proses evaluasi dan interpretasi. Penggunaan tehknik observasi ini biasanya dijadikan sebagai

pendukung dalam suatu riset untuk mengamati fenomena yang terjadi dilokasi penelitian.

2. Wawancara, merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang terhadap suatu objek penelitian untuk menggali informasi yang diinginkan dengan cara melakukan tanya jawab, baik terstruktur maupun tidak terstruktur, langsung maupun tidak langsung. Wawancara ini dipakai dengan tujuan untuk menghindari kesalahan informasi atau data yang simpang siur. Informasi atau data dari hasil wawancara merupakan pelengkap informasi awal. Memperoleh informasi secara komprehensif, akurat, jujur, dan mendalam. Mendapatkan informasi yang objektif serta berimbang.
3. Kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data yang sangat familiar dan disenangi oleh peneliti. Kuisisioner merupakan alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan tertulis, baik berupa pilihan jawaban maupun pertanyaan esai. Kuisisioner ini digunakan untuk mendapatkan sejumlah data atau informasi yang relevan dengan topik penelitian kuantitatif guna menguraikan hubungan antara variabel.
4. Dokumentasi, adalah tehnik untuk mengumpulkan data dari sumber seperti dokumen, buku-buku, majalah, notulen rapat, catatan harian dan rekaman. Adanya dokumentasi sebagai alat bukti dan data akurat terkait keterangan document. Untuk melindungi dan menyimpan fisik dari isi dokument dan menghindari adanya kerusakan dokumen. Sebagai bahan penelitian para ilmuan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:213) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standart data yang di tetapkan.

Untuk mengukur persepsi responden dalam penelitian ini digunakan *skala likert*. Menurut Sugiyono (2018:152) *Skala Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan *Skala Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Berikut ini adalah penjelasan 5 point *Skala Likert* (Sugiyono,2018:152):

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Model Likert

No	Notasi	Keterangan	Nilai
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Variabel Penelitian

Secara lebih rinci, operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Identifikasi Variabel penelitian

Variabel	Definisi	Indikator/Dimensi	Skala
Variabel independent (X)	Farisan (2022:101) berpendapat bahwa <i>Workplace Sprituality</i> adalah pemahaman karyawan JNE bahwa dirinya merupakan makhluk spiritual, yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan ditempat kerja dengan nilai yang ada pada dirinya.	1. Farisan (2022:101) <i>Inner life</i> Karyawan JNE Rokan Hulu mengakui bahwa seseorang memiliki kebutuhan spiritual, sama halnya dengan memiliki kebutuhan emosional kognitif dan fisik. Dan kebutuhan ini ditinggalkan seseorang ketika ia pergi bekerja. 2. <i>Meaning full Work</i> Mengakui bahwa JNE Rokan Hulu memiliki kebutuhan spiritual yaitu kebutuhan batin. Sama halnya dengan kebutuhan emosional, kognitif. Dan kebutuhan ini tidak ditinggalkan dirumah saat seseorang pergi bekerja. 3. <i>Sense of community</i> Karyawan JNE Rokan Hulu merasa terhubung secara mendalam dengan rekan kerjanya dan merasa menjadi bagiandi lingkungan kerjanya.	Likert
Variabel Dependent <i>Turnover Intention</i> (Y)	Menurut Kasmir (2019: 57) <i>Turnover Intention</i> merupakan keluar masuknya karyawan disuatu perusahaan dalam periode waktu tertentu, itu berarti adanya karyawan masuk melalui rekrutmen dan adanya karyawan yang keluar dari	Tika Nur Haimah et Al (2016) 1. Memikirkan untuk keluar Memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya dan menarik diri dari perusahaan. 2. Mencari alternatif pekerjaan lain Melakukan an beberapa usaha seperti mencari lowongan pekerjaan melalui berbagai <i>platform</i> yang tersedia atau bertanya mengenai informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja	Likert

	perusahaan dengan beragam alasan yang mengakibatkan jumlah turnover karyawan berubah.	seperti perusahaan bidang logistic lain (Sicepat, J&T, Wahana,dll). 3. Niat untuk keluar Mulai menunjukan beberapa perilaku tertentu yang menunjukan keinginannya untuk keluar dari perusahaan.	
--	---	---	--

Sumber : penelitian-penelitian terdahulu

3.7 Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya seluruh instrumen yang ada di kuisioner. Instrumen bisa dikatakan valid apabila instrumen tersebut bisa digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Hal tersebut bias dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh disetiap item yang ada pada kuisioner. Untuk mengetahui sebuah pertanyaan validitas atau tidak maka ada persyaratannya yaitu:

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ dengan signifikan 0.05, maka instrument tersebut bias dikatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ dengan signifikan 0.05, maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Trianto, 2015:85) uji reliabilitas di lakukan untuk melihat sejauh mana hasil pengukur dapat di percaya. Hasil suatu pengukur dapat di percaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukur terhadap suatu objek yang sama di peroleh hasil yang relative sama artinya mempunyai konsistensi pengukur yang baik. Nilai realibilitas bisa dilihat dari nilai Cronbach Alpa. Reliabilitas yang tinggi di tunjukkan dengan nilai cronbach alpa 1.00 dan

reliabilitas dianggap sudah cukup memuaskan atau tinggi jika nilai cronbach alfa >0.70 (Hair dkk, 2011:137).

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk menggunakan masing-masing variabel dalam bentuk penyatuan data kedalam bentuk hasil distribusi frekuensi kemudian dilakukan analisis TCR. Untuk mengetahui tingkat pencapaian responden (TCR) dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang di kembangkan (Sugiyono, 2012:74) sebagai berikut :

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata-rata skor} \times 100\%}{\text{Skor Maksimum}}$$

Tabel 3.4
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
81% - 100%	Sangat baik
70% - 80.99%	Baik
50% - 69.99%	Cukup baik
40% - 49.99%	Kurang baik
0% - 39.99%	Tidak baik

3.8.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variable terikat dan memprediksi variable terikat dengan menggunakan variable bebas. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Persamaan regresi sederhana dengan satu predictor menurut sugiyono (2016:188) dirumuskan sebagai berikut :

Rumus :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = *Workplace Spirituality*

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengertian koefisien determinasi menurut Supangat (2012:35) yaitu koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x) atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y . Tujuan dari Uji koefisien determinasi (Uji r^2) adalah untuk menghitung sejauh mana variable independent (bebas) bisa menjelaskan variasi variable dependent (terikat), baik dari segi parsial maupun simultan (Ghozali (2018:179).

3.7.4 Uji t

Uji parsial (t-test) menurut Ghozali (2018:179) digunakan untuk melihat d pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. dalam data penelitian ini, uji parsial yang digunakan adalah tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka standar pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai signifikan $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{table}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependent.
- b. Bila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{table}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas yaitu *Workplace Spirituality* (X) terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis
 - H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.
 - H_a : Ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Probabilitas tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5% (0,05).
Membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{table} yang ditemukan berdasarkan $df = n-k$; dimana n adalah jumlah sampel dengan tingkat signifikansi 5%.
3. Kriteria pengujian:
 - Jika probabilitas tingkat kesalahan $< 5\%$ atau $T_{hitung} > T_{table}$ maka signifikan, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Jika probabilitas tingkat kesalahan $> 5\%$ atau $T_{hitung} < T_{table}$ maka signifikan, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.
4. Pengambilan kesimpulan berdasarkan keputusan mengenai penerimaan atau penolakan suatu hipotesis.

Digunakan untuk menguji signifikasi konstanta dari setiap variabel independen benar-benar berpengaruh secara *parsial* (terpisah) terhadap perilaku *mTurnover Intention* (Y). Dapat digunakan uji t seperti dibawah ini :

Ketentuan :

- H_0 diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$
- H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$