

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Agama merupakan suatu ciri kehidupan sosial manusia yang universal, dalam arti bahwa semua masyarakat mempunyai cara-cara berfikir dan pola-pola perilaku yang memenuhi syarat yang disebut ‘agama’ (*religious*).¹Ellis, tokoh terapi kognitif behaviorial menulis dalam *journal of counseling and clinical psychology* terbitan 1980. Agama yang dogmatis, ortodoks dan taat (yang mungkin bisa disebut sebagai kesalehan) bertoleransi sangat signifikan dengan gangguan emosional orang umumnya menyusahkan

¹ ada berbagai macam definisi agama. Ada kata *agama*, *din* (bahasa arab) , *religion* (bahasa inggris), dan ada *religie* (bahasa belanda). Ada yang berpendapat bahwa kata *agama* berasal dari bahasa sansekerta: *a* berarti tidak, *gama* berarti kacau, kocar-kacir. Jadi agama tidak kacau, kocar-kacir, melainkan teratur. Pendapat lain, walaupun dari segi asal-usul kata sependapat, berbeda pendapat dari segi katanya. *Agama* berasal dari kata *gam* yang berarti pergi, kemudian diberi awalan *a* sehingga menjadi *agam* yang berarti kebalikan dari pergi, yaitu datang, kalau diberi akhiran *a* maka menjadi *agama* yang mempunyai arti kedatangan. Pendapat lain lagi mengatakan bahwa agama berasal dari kata *a* yang berarti tidak, dan *gam* berarti pergi. Jadi agama berarti tidak pergi. Agama dalam bahasa arab adalah *din* yang menurut seorang ulama islam berarti: “aturan-aturan yang berasal dari tuhan yang harus ditaati dan dikerjakan oleh manusia demi kebahagiaan manusia itu sendiri baik didunia maupun diakhirat nanti”. Lihat: Endang Sarfudin Anshari, *Ilmu Filsafat Dan Agama*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, h. 122-123

dirinya dengan sangat mempercayai kemestian, keharusan dan kewajiban yang absolut. Orang sehat secara emosional bersifat lunak, terbuka, toleran dan bersedia berubah, sedang orang yang sangat religius cenderung kaku, tertutup, tidak toleran dan tidak mau berubah, karena itu kesalehan dalam berbagai hal sama dengan pemikiran tidak rasional dan gangguan emosional.²

Keberagamaan atau religiositas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia, aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seorang melakukan perilaku ritual (beribadah). Ketika melakukan aktivitas lain yang tampak dan terjadi dalam hati seseorang akan meliputi berbagai macam sisi.³ Wujud kebhinekaan budaya bangsa dapat dilihat dari kehidupan religius yang dijadikan sebagai pedoman untuk bersikap, berperilaku dalam menjalani kehidupannya. Hampir setiap kegiatan selalu dilandasi dengan upacara religius baik dalam kegiatan mata pencarian, adat istiadat perkawinan, tata cara penguburan, dan kebiasaan-kebiasaan lainnya.

² Jalaludin Rakhamad, *Psikologi Agama*, Rajawali, Jakarta, 1996, h. 154-155

³ Djamaludin Ancok dan Fuad Nashori Suroso, *Psikologi Islam*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1995, cet 2, h. 76

Organisasi terdiri dari berbagai elemen, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya organisasi tersedia dalam jumlah terbatas sehingga pemanfaatannya harus dilakukan secara cermat. Proses manajemen yang baik agar tujuan organisasi tercapai. Pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia, karena semua organisasi, apapun jenis, ukuran, fungsi ataupun tujuannya harus beroperasi dengan dan melalui manusia. Manusia merupakan unsur sentral, disamping juga merupakan unsur yang paling dinamis dan kompleks, maka keberhasilan organisasi tergantung dari pengelolaan dan pendayagunaan manusianya.⁴ Setiap manager harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia, dan harus mampu memecahkan bermacam persoalan, baik persoalan yang berkaitan dengan manusianya sendiri maupun pengelolaannya.⁵

Secara umum berbagai teori, metode, dan pendekatan psikologi dapat dimanfaatkan diberbagai bidang dalam perusahaan. Salah satu hasil riset yang dilakukan

⁴ Waluyo Minto, *Psikologi Industri*, Akademia Permata, Jakarta, cet.1, 2013, h. 19

⁵ Hasibuan Malayu, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, h.15

terhadap para manager HRD menunjukkan bahwa lebih dari 50 % responden menyebutkan psikologi industri memberikan peran penting pada area-area seperti pengembangan manajemen SDM (rekrutmen, seleksi, dan penempatan, pelatihan dan pengembangan), motivasi kerja, moral dan kepuasan kerja. 30% lagi memandang hubungan industrial sebagai area kontribusi dan yang lainnya menyebutkan peran penting psikologi industri pada desain struktur organisasi dan desain pekerjaan.⁶

Hasil riset tersebut diatas mungkin hanya menggambarkan sebagian besar area dimana psikologi dapat berperan. Satu hal yang belum disebutkan diatas misalnya peran para psikologi dalam menangani individu-individu yang mengalami masalah-masalah psikologis melalui *employees assistant program* (EAP) ataupun klinik-klinik yang dimiliki oleh perusahaan. Penanganan individu yang mengalami masalah psikologis sangat besar terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan. Hal tersebut sangatlah wajar mengingat bahwa perusahaan digerakkan oleh individu-individu yang saling berinteraksi di dalamnya.⁷

⁶ Ibid, h. 2-3

⁷ Ibid, h. 8-9

Menurut John Miner dalam bukunya *Industrial-Organizational Psychology* (1992), psikologi berperan dalam perusahaan antara lain: *pertama*, terlibat dalam proses *input*, seperti melakukan rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan. *Kedua*, berfungsi sebagai mediator dalam hal-hal yang berorientasi pada produktivitas, seperti melakukan pelatihan dan pengembangan, menciptakan manajemen keamanan kerja dan tehnik-tehnik pengawasan kerja, meningkatkan motivasi dan moral kerja karyawan, menentukan sikap-sikap kerja yang baik dan mendorong munculnya kreativitas karyawan. *Ketiga*, berfungsi sebagai mediator dalam hal-hal yang berorientasi pada pemeliharaan, seperti melakukan hubungan industrial (pengusaha-buruh-pemerintah), memastikan komunikasi internal perusahaan berlangsung dengan baik, ikut terlibat secara aktif dalam penentuan gaji pegawai dan bertanggung jawab atas dampak yang ditimbulkannya, pelayanan berupa bimbingan, konseling dan terapi bagi karyawan-karyawan yang mengalami masalah-masalah psikologis. *Keempat*, terlibat dalam proses *output*, seperti melakukan penelitian kinerja,

mengukur produktivitas perusahaan, mengevakuasi jabatan dan kinerja karyawan.⁸

Menurut Ralph W.O. Farrel (1984) bahwa keinginan yang mengalami kegagalan bukanlah sikap dasar manusia yang wajar. Bahkan sebaliknya dari dalam diri setiap manusia ada perasaan dan keinginan dasar untuk sukses. Jadi sebenarnya mencapai kesuksesan itu sesuai dengan kecenderungan naluriah manusia. Sekian banyak faktor psikologis yang dapat menjadi faktor penghambat kesuksesan seseorang dalam berbagai bidang. Namun dihal yang pokok yaitu perasaan dan pikiran. Perasaan was-was, takut, ragu-ragu, cemas, rendah diri, pesimis adalah sebagian contoh kondisi psikis yang lebih mendekati kepada kegagalan.⁹

Saat ini banyak orang yang sudah paham tujuan hidupnya sehingga bekerja tidak hanya mencari penghasilan semata. Terutama mereka yang bergabung dalam sebuah perusahaan. Selain masalah penghasilan, jenjang karir yang jelas, lingkungan kerja yang kondusif serta kesempatan untuk belajar banyak hal menjadi alasan seorang karyawan bertahan disuatu perusahaan. Kenyataan yang tidak sesuai dengan

⁸ Khairani Makmun, *Psikologi Industri Dan Wiraswasta*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, cet 1, 2004, h. 29

⁹ *Ibid*, h. 31

harapan yang ingin diperoleh, menjadi penyebab mereka memilih tidak memperpanjang kontrak. Mereka memilih keluar dan mencari pekerjaan ditempat lain yang dapat membantu mewujudkan harapan mereka.¹⁰

Berdasarkan survei awal peneliti di PT Zenith Pharmaceuticals didapatkan data jumlah karyawan di bulan Juli 2016 sebanyak 500 orang. sedangkan karyawan yang resign di bulan Januari sampai Juli 2016 sebanyak 50 orang. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang risegn tergolong cukup banyak. Beberapa karyawan khususnya perempuan yang berusia 18-50 tahun mengajukan surat pengunduran diri / resign. Menurut salah seorang karyawan perempuan yang risegn, bekerja itu tidak wajib dan bukan tanggung jawab dalam menghidupi keluarganya, akan tetapi bekerja hanya membantu suami saja. Bekerja di pabrik menurutnya menyita banyak waktu dan mengganggu sholatnya. Oleh sebab itu ia menganggap keluar dari pabrik adalah hal yang lebih baik. Berdasarkan kasus tersebut maka peneliti ingin meneliti bagaimana motivasi religius karyawan resign di pabrik PT Zenith Pharmaceuticals Tambakaji Semarang.

¹⁰ <http://careernews.id/issues/view/2178-Alasan-Terbesar-Karyawan-Resign>, diunduh pada tanggal 11-01-016

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti kemudian merumuskan persoalan pokok yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu bagaimana motivasi religius karyawan resign pada pabrik PT. Zenith Pharmaceuticals Tambakaji Semarang?

C. Tujuan dan Manfaat penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi religius karyawan resign di pabrik PT. Zenith Pharmaceuticals Tambakaji Semarang.

Sedangkan manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat pengembangan ilmu khususnya tasawuf psikoterapi. Sedangkan hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian bagi para peneliti dan mahasiswa yang tertarik meneliti terkait dengan motivasi religius.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat pada perusahaan untuk dapat memahami motivasi religius

karyawan resign, sehingga diharapkan perusahaan lebih memperhatikan karyawannya.

D. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini akan mengemukakan motivasi religius karyawan resign pada pabrik PT. zenith Pharmaceuticals tambak aji Semarang dengan penyampaian isinya tentang bagaimana penyebab karyawan resign.

Peneliti menyadari bahwa kajian mengenai motivasi religius karyawan resign telah banyak dilakukan, namun penelitian tentang motivasi religius karyawan resign pada pabrik PT. zenith Pharmaceuticals tambak aji semarang sejauh yang peneliti ketahui belum pernah dilakukan. Ada beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan, seperti :

Skripsi Mutia Kusuma Dewi, dengan judul “*Faktor-Faktor Psikologis Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada Wanita Karir Berkeluarga*” 2011. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa pendekatan psikologis (psycology approach), dimana pendekatan ini lebih menekankan orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi, yakni sikap atau pandangan

terhadap organisasi tempat kerja yang akan menghubungkan dan mengaitkan keadaan seseorang dengan organisasi. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki kondisi:

- a. Individu-individu tersebut lebih mampu beradaptasi,
- b. Jumlah karyawan yang keluar masuk (turnover) lebih sedikit,
- c. Kelambatan dalam bekerja lebih sedikit dijumpai,
- d. Kepuasan kerja lebih tinggi.¹¹

Skripsi Max Pangkey, dengan judul “*Analisis Faktor-Faktor Penyebab Pengunduran Diri Karyawan Waktu Tertentu Pada PT. Sinar Pure Foods International*” 2010. Menjelaskan bahwa tingkat keluarnya karyawan dibagian produksi rata-rata perbulan tahun 2010 yakni 82 orang. Alasan pengunduran diri karyawan karena masalah upah jaminan dan kesejahteraan, lingkungan kerja, personality dan mentality, tempat tinggal/rumah kost dan masalah keluarga. Rencana karyawan setelah mengundurkan diri adalah melamar kerja ditempat lain, istirahat dirumah menunggu

¹¹ Mutia Kusuma Dewi, Skripsi Dengan Judul, *Faktor-Faktor Psikologis Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada Wanita Karir Berkeluarga*. (Jakarta : Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011)

peluang baru, membuka usaha sendiri, melanjutkan study, pergi keluar daerah, mengurus keluarga.¹²

Skripsi Ferry Novliadi, dengan judul “ *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja*” 2007. Menjelaskan bahwa semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan turnover-nya. Turnover lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat (parson dkk,1985). Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya turnover tersebut. Karyawan sering pula menemukan harapan-harapan mereka terhadap pekerjaan atau perusahaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Disamping itu umumnya pekerja-pekerja baru itu umumnya masih muda usianya, masih punya keberanian untuk berusaha mencari perusahaan dan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkannya.¹³

¹²Max Pangkey, Skripsi Dengan Judul, *Analisis Faktor-Faktor Penyebab Pengunduran Diri Karyawan Waktu Tertentu Pada PT. Sinar Pure Foods International* (Manado: Program Studi Administrasi Bisnis Fisip Unsrat 2010)

¹³ Ferry Novliadi, Skripsi dengan judul , *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja* (Medan : Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara 2007).

Skripsi Agung Wahyu Handaru, dengan judul “*Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT Jamsostek*” 2012. Menjelaskan tingkat turnover semakin meningkat selama tiga tahun dari tahun 2008-2010. Sebanyak 60% pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri dan 40% karena mengundurkan diri (resign). Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar. Dari beberapa alasan penyebabnya diduga karena faktor kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.¹⁴

Skripsi Makmun Riyanto, Dengan Judul “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karyawan Berpindah Kerja*” 2008. Menjelaskan bahwa ketidakpuasan dalam pekerjaan sering diindikasikan sebagai alasan yang utama bagi para profesional untuk meninggalkan pekerjaannya (Robinson Aprilla, 2005). Hal ini seperti yang disampaikan oleh Irvin dan Evans (1992) dalam Robinson dan Aprilla (2005) yang melaporkan ada hubungan sebab akibat antara keinginan

¹⁴ Agung Wahyu Handaru, Skripsi dengan judul , *pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover pada divisi PT jamsostek* (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta 2012)

berpindah, dan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Menurutnya faktor intrinsik seperti otonomi, pengakuan dan faktor ekstrinsik seperti gaji. Adapun faktor untuk berpindah kerja adalah bila karyawan tidak memiliki komitmen organisasi dimana mereka bekerja dan bila karyawan tidak memiliki kepuasan kerja.¹⁵

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif umumnya dipakai apabila peneliti tertarik untuk mengeksplorasi dan memahami satu fenomena sentral, seperti proses atau suatu peristiwa.¹⁶

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) yang masuk dalam penelitian kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di lapangan atau di dalam masyarakat, yang berarti bahwa

¹⁵ Makmun Riyanto, Skripsi Dengan Judul , *faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan berpindah kerja* (jurusan administrasi niaga politeknik negeri semarang 2008)

¹⁶ Asmadi Alsas, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2007, h. 71

datanya diambil atau didapat dari lapangan atau masyarakat.¹⁷

Penelitian lapangan ini pada hakekatnya merupakan metode untuk menemukan secara spesifik dan realitas tentang apa yang sedang terjadi pada suatu saat di tengah masyarakat.¹⁸

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 1 Juli sampai 7 Juli 2016. Sedangkan tempat penelitian dilaksanakan di pabrik PT. Zenith Pharmaceuticals Tambakaji Semarang.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian merupakan sumber subjek dari mana data dapat diperoleh. Data-data yang dijadikan acuan dalam penelitian ini diambil dari berbagai sumber di antaranya:

a. Sumber Data Primer

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk tujuan tertentu dalam menyelesaikan permasalahan

¹⁷ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2012, h. 21

¹⁸ Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007 h. 28

yang sedang ditangani. Maka dalam penelitian ini yang dijadikan sumber data primer adalah 10 karyawan yang resign di tahun 20116 PT Zenith Pharmaceuticals.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang digunakan untuk mendukung dari data utama atau primer. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal, situs di internet maupun wawancara yang dilakukan kepada atasan karyawan, masyarakat di lingkungan sekitar (bapak-bapak yang menjemput keluarganya (karyawan) pulang).

4. Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data merupakan langkah yang paling wajib dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk dianalisa sehingga ditemukan jawaban terhadap masalah penelitian.

a. Teknik wawancara

Penulis menggunakan alat bantu berupa perlengkapan untuk mencatat hasil wawancara, Pengumpulan data dengan wawancara adalah cara atau

tehnik untuk mendapatkan informasi atau data dari interview atau responden dengan cara wawancara secara langsung *face to face*, antara *interviewer* dengan *interviewee*.¹⁹ Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.²⁰ Penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di pabrik PT zenith pharmaceuticals yang sudah resign dan yang belum resign. Selain itu penulis juga melakukan wawancara dengan staf personalia yang menangani keluar masuknya para pekerja yakni ibu aminah.

b. Tehnik observasi

Dalam penelitian ini penulis tidak hidup bersama atau ikut terlibat dalam semua aktivitas dalam bekerja. Namun hanya sebagai penonton dan penyaksi dalam aktivitas didalam pabrik tersebut. metode observasi yang digunakan adalah observasi tidak berstruktur. Yang dimaksud observasi tidak berstruktur adalah observasi dilakukan tanpa menggunakan *guide* observasi (pedoman

¹⁹ Jusuf Soewadji, *op. cit.*, h. 152

²⁰ Sulaiman Al-Kumayi, *Diktat Perkuliahan Metodologi Penelitian Kualitatif*, Semarang, 2014, h. 44

observasi). Dengan demikian, pada observasi ini pengamat harus mampu secara pribadi mengembangkan daya pengamatannya dalam mengamati suatu objek. Pada observasi ini yang terpenting adalah pengamat harus menguasai “ilmu” tentang objek secara umum dari apa yang hendak diamati, hal mana yang membedakannya dengan observasi partisipasi, yaitu pengamat atau peneliti tidak perlu memahami secara teoritis terlebih dahulu objek penelitian. Dengan demikian, akan membantu lebih banyak pekerjaannya dalam mengamati objek yang baru itu.²¹

5. Metode Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dalam menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan

²¹ M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, Kencana, Jakarta, cet. 4, 2010, h. 116-117

kepada orang lain.²² Metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan metode deskripsi analitik. Penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan nyata sekarang (sedang berlangsung) yang bertujuan untuk menggambarkan sifat suatu keadaan yang terjadi ketika penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.²³

Dalam merumuskan data penelitian ini peneliti mencoba mendeskripsikan motivasi spiritual karyawan resign di pabrik PT. zenith Pharmaceuticals tambak aji semarang.

F. Sistematika Penulisan

Pembahasan mengenai masalah dalam penelitian ini akan disusun dalam lima bab, antara bab satu dengan bab berikutnya merupakan suatu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan mengingat satu sama lainnya bersifat integral, komprehensif. Untuk mendapatkan gambaran pokok

²² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009, h.248

²³ Consuelo G. Sevilla, dkk, *Pengantar Metode Penelitian*, trjm. Alimuddin Tuwu, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta, 1993, h. 71

penelitian secara keseluruhan dan bagaimana hubungan antara bab pertama dengan bab selanjutnya, maka sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

Bab pertama, bab ini merupakan pendahuluan yang akan mengantarkan pada bab-bab berikutnya. Bab ini merupakan gambaran umum secara global dengan memuat: Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Tujuan dan manfaat penelitian, Tinjauan pustaka, Kajian Teori, Metode penelitian, dan Sistematika penulisan. Dalam bab pertama ini tampak penggambaran isi skripsi secara keseluruhan namun dalam satu kesatuan yang ringkas dan padat guna menjadi pedoman untuk bab-bab selanjutnya.

Bab kedua, pada bab ini akan dibahas mengenai pengertian secara umum motivasi, religius, karyawan mengundurkan diri (resign). Kemudian membahas motivasi religius penyebab karyawan resign meliputi teorinya. Kemudian dalam bab ini juga akan membahas mengenai pemahaman tentang karyawan mengundurkan diri (resign) yang menyebabkan kecenderungan karyawan resign. Teori-teori dalam bab ini digunakan sebagai peneropong data yang terdapat dalam bab III, agar hasilnya bisa optimal dan tidak melenceng dari pembahasan.

Bab ketiga, berisi pemaparan hasil penelitian pada Karyawan PT. zenith Pharmaceuticals Semarang. Peneliti membahas tentang gambaran umum karyawan PT. zenith Pharmaceuticals Semarang dan deskripsi karyawan meliputi biografi dan perjalanan karir para subjek dalam menjadi Karyawan PT. zenith Pharmaceuticals tambak aji semarang . Bab ini adalah sebagai bahan baku dalam bab selanjutnya.

Bab keempat, merupakan inti dari skripsi ini, karena peneliti menulis analisis tentang karyawan dan analisis motivasi religius karyawan resign pada pabrik PT. zenith Pharmaceuticals tambak aji Semarang.

Bab kelima, merupakan bab penutup bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran.