

**PENGARUH *ISLAMIC LEADERSHIP* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA YAYASAN ALFATIHAH SEMARANG)**

Tesis

Untuk memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat S2



**Disusun Oleh:
Nudial Khoeroh
NIM. 20402300265**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

2026

**PENGARUH *ISLAMIC LEADERSHIP* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA YAYASAN ALFATIHAH SEMARANG)**

Disusun Oleh:

**Nudial Khoeroh
NIM. 20402300265**

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 10 Februari 2026

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



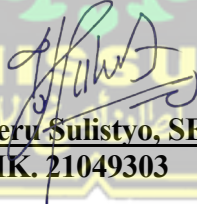
**Prof. Dr. Mutamimah, SE., M.Si
NIK.210491026**

Penguji I



**Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si
NIK. 210491028**

Penguji II



**Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., Msi
NIK. 21049303**

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal 10 Februari 2026

Kepala Program Studi Pscasarjana



**Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si
NIK. 210491028**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nudial Khoeroh

NIM : 20402300265

Program Studi : Magister Manajemen

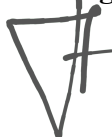
Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini, saya menyatakan bahwa tesis berjudul “Pengaruh *Islamic Leadership* dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Yayasan Alfatihah Semarang)” sepenuhnya merupakan hasil karya asli saya sendiri. Penelitian ini disusun tanpa melibatkan tindakan plagiarisme atau pelanggaran terhadap etika maupun tradisi keilmuan. Saya bersedia menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, 10 Februari 2026

Pembimbing



Prof. Dr. Mutamimah, SE., M.Si
NIK. 210491026

Saya yang Menyatakan,



Nudial Khoeroh
NIM 20402300265

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nudial Khoeroh

NIM : 20402300265

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul:

PENGARUH *ISLAMIC LEADERSHIP* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI KASUS YAYASAN ALFATIHAH SEMARANG)

Saya menyatakan dengan sepenuhnya setuju bahwa karya ini menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung, dengan memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, diubah ke dalam berbagai media, dikelola dalam basis data, serta dipublikasikan melalui internet atau media lainnya untuk kepentingan akademik, dengan tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran. Apabila di kemudian hari terbukti adanya pelanggaran Hak Cipta atau plagiarisme dalam karya ilmiah ini, saya bersedia bertanggung jawab sepenuhnya atas segala tuntutan hukum yang mungkin timbul, tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 10 Februari 2026
Yang membuat pernyataan,



Nudial Khoeroh
NIM. 20402300265

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

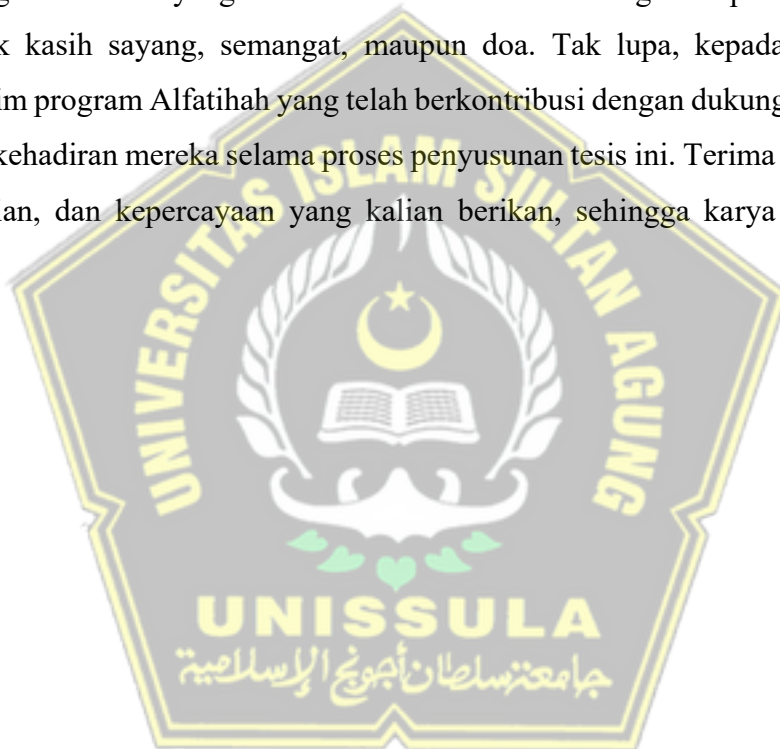
Motto:

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain”

(HR. Ahmad, Thabrani, dan Ath Thabrani)

Persembahan:

Tesis ini dengan sepenuh hati penulis persembahkan kepada orang-orang terkasih yang selalu menjadi sumber kekuatan dan inspirasi dalam perjalanan akademik ini. Kepada orang tua tercinta yang senantiasa memberikan dukungan tanpa henti, baik dalam bentuk kasih sayang, semangat, maupun doa. Tak lupa, kepada sahabat-sahabat dan tim program Alfatihah yang telah berkontribusi dengan dukungan moral, bantuan, dan kehadiran mereka selama proses penyusunan tesis ini. Terima kasih atas cinta, perhatian, dan kepercayaan yang kalian berikan, sehingga karya ini dapat terwujud.



KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis yang berjudul "**Pengaruh *Islamic Leadership* dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi**" ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.


Selama proses penyusunan tesis ini, penulis menghadapi berbagai tantangan dan rintangan. Namun, berkat doa, dukungan, dan bantuan dari banyak pihak. Alhamdulillah, tesis ini akhirnya dapat diselesaikan. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan hormat, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam proses ini, antara lain:

1. Kepada Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si., Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu untuk menguji penulis dalam sidang tesis ini, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang mendalam.
2. Kepada Ibu Prof. Dr. Mutamimah, SE, M.Si., Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah dengan sabar membimbing dan mendukung penulis selama proses penulisan tesis ini, penulis mengucapkan penghargaan yang setinggi-tingginya.
3. Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan ilmu, wawasan, dan inspirasi selama masa studi, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tulus.
4. Kepada kedua orang tua, yang menjadi teladan dalam hidup penulis serta selalu mendukung dengan cinta dan doa yang tiada henti, penulis mengungkapkan rasa syukur dan terima kasih yang mendalam.
5. Kepada tim program Alfatihah serta seluruh superteam Alfatihah, yang mendukung dan mendoakan serta mendorong saya untuk terus belajar dan bertumbuh, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus.
6. Teman-teman kelas 79 E yang senantiasa memberikan inspirasi

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan terbaik atas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis. Penulis berharap karya ini dapat memberikan

manfaat bagi para pembaca serta menjadi tambahan referensi yang berharga di bidang manajemen sumber daya manusia. Penulis juga dengan terbuka menerima setiap kritik dan saran yang membangun untuk meningkatkan kesempurnaan tesis ini.

Semarang, 10 Februari 2026


Nudial Khoeroh
NIM. 20402300265



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Islamic Leadership dan budaya organisasi terhadap Turnover Intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan Yayasan Alfatihah Semarang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner skala Likert kepada 276 responden yang ditentukan menggunakan teknik total sampling. Analisis data dilakukan dengan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS 3.0 melalui pengujian outer model dan inner model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Islamic Leadership dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Islamic Leadership serta komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Turnover Intention. Namun demikian, budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan nilai kepemimpinan Islami dan budaya organisasi yang efektif dapat meningkatkan komitmen organisasi, yang pada akhirnya berperan penting dalam menekan tingkat Turnover Intention karyawan.

Kata Kunci: Islamic Leadership, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Turnover Intention

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Islamic Leadership and organizational culture on Turnover Intention with organizational commitment as a mediating variable on employees of the Alfatihah Foundation in Semarang. The study used a quantitative approach with a survey method by distributing Likert scale questionnaires to 276 respondents who were determined using a total sampling technique. Data analysis was carried out using the Structural Equation Modeling method based on Partial Least Square (SEM-PLS) using SmartPLS 3.0 through outer model and inner model testing. The results showed that Islamic Leadership and organizational culture had a positive and significant effect on organizational commitment. Islamic Leadership and organizational commitment had a negative and significant effect on Turnover Intention, while organizational culture did not have a significant direct effect on Turnover Intention. However, organizational culture had a negative and significant effect on Turnover Intention through organizational commitment as a mediating variable. These findings confirm that strengthening Islamic leadership values and an effective organizational culture can increase organizational commitment, which ultimately plays an important role in reducing employee Turnover Intention levels.

Keywords: Islamic Leadership, Organizational Culture, Organizational Commitment, Turnover Intention

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Turnover Intention.....	12
2.2. Islamic Leadership	13
2.1. Budaya Organisasi.....	14
2.2. Komitmen Organisasi.....	15
2.3. Pengembangan Hipotesis.....	15
2.4. Kerangka Konseptual	24
BAB III.....	25
METODE PENELITIAN	25
3.1. Jenis Penelitian.....	25
3.2. Populasi dan Sampel	25
3.2. Definisi Operasional.....	26
3.3. Teknik Pengumpulan Data	28
3.4. Alat Analisis	28
BAB IV	33
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1. Analisis Karakteristik Responden	33
4.2. Analisis Data Hasil Penelitian.....	36
4.3. Pengujian Hipotesis.....	46

4.4. Pembahasan	52
BAB V	61
PENUTUP	61
5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran	63
5.3. Keterbatasan Penelitian	64
5.4. Agenda Penelitian Mendatang	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	72



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Turnover Rate Yayasan Alfatimah Tahun 2022-2024.....	21
Tabel 3.1. Definisi Operasional.....	26
Tabel 3.2. Metode Pengukuran Skala Likert.....	28
Tabel 4.1. Hasil Pengumpulan Data.....	33
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden.....	34
Tabel 4.3. Hasil Pengumpulan Data.....	34
Tabel 4.4. Domisili Responden.....	35
Tabel 4.5.Usia Responden.....	35



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir.....	24
Gambar 4.1.Outer Model.....	37
Gambar 4.1.Inner Model.....	37



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga kerja adalah salah satu sumber daya perusahaan yang paling penting karena mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bagaimana aset lainnya dialokasikan. Produktivitas dan efektivitas suatu perusahaan dipengaruhi langsung oleh sumber daya manusianya. Hal inilah yang sebenarnya mendidik perusahaan tentang perlunya investasi SDM dalam evaluasi karyawan, bahwa merekrut karyawan baru yang berdedikasi dan memberikan pekerjaan berkualitas tinggi semakin sulit, terutama jika menyangkut kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, dunia usaha harus memberikan penekanan yang kuat pada pencarian, pengembangan, dan inspirasi sumber daya manusia sesuai dengan tujuan mereka dan menjaga talenta-talenta terbaik. (Musa & Tawe, 2023).

Seiring berjalannya waktu, Indonesia telah mengalami peningkatan jumlah bisnis startup digital dalam beberapa tahun terakhir. Karena tuntutan lingkungan kerja bisnis teknologi yang serba cepat dan kebutuhan sumber daya yang dekat dengan teknologi, perusahaan-perusahaan startup berlomba-lomba satu sama lain untuk merekrut anggota staf baru yang melek teknologi. (Wahyudi & Sabil, 2022).

Untuk mempertahankan bisnis atau organisasi tetap beroperasi dan berkembang, organisasi dan bisnis tidak bisa mengabaikan komponen sumber daya manusia. Oleh karena itu, ketika mengelola sumber daya manusia, perusahaan perlu merekrut talenta-talenta terbaik dan menekan pengeluaran terkait tenaga kerja seminimal mungkin. Mengingat sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga, maka menjaga dan mencegah adanya relokasi sumber daya manusia merupakan langkah manajemen yang cerdas.

Yayasan Alfatihah merupakan sebuah organisasi nonprofit professional berlokasi di Kota Semarang yang bergerak di bidang sosial dan pendidikan dengan menggunakan teknologi digital sebagai alat tumpuan utamanya. Berdiri sejak tahun 2016, Yayasan Alfatihah telah berkontribusi dalam program sosial dan pendidikan untuk menjembatani sekaligus berkontribusi pada kemaslahatan umat banyak Beragam kegiatan dan pergerakan sosial kini semakin berkembang serta memiliki banyak agenda program. Beberapa program terbaik Alfatihah yang terus berkembang sampai saat ini adalah adalah program menghafal Alquran di Rumah Tahfidz yang telah memiliki beberapa cabang di Kota Semarang, program pondok pesantren yang terus dibangun di beberapa daerah untuk para pejuang menghafal Al'quran, program pendidikan Alquran bagi anak-anak usia dini melalui program Alfatihah *School* (ALS) dan untuk menjembatani bakat minat di dunia para hafidz dan hafidzah, kami juga menyediakan studio rekaman untuk membacakan Alquran melalui media video. Demi terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas dan berakhlakul karimah, Yayasan Alfatihah membuat terobosan untuk pengembangan karir yang berkaitan dengan Pendidikan dan teknologi digital terkini yang ditujukan bagi masyarakat umum berupa beasiswa santri yatim ikhwan, beasiswa karantina google ads, beasiswa karantina qur'an, guru tahfidz, hingga *research* dan *development* (<https://alfatihah.com>).

Berdasarkan data dari Tim HRD Alfatihah sebanyak 99% karyawan Alfatihah tergolong dari generasi Z dan sisanya termasuk dalam generasi X dan Y (Database Alfatihah 2024). Generasi Z sendiri mempunyai karakteristik etos kerja yang kuat dengan merencanakan kariernya dan berupaya memberikan kontribusi positif bagi organisasi tempat mereka bekerja. Selain memiliki etos kerja yang kuat, Generasi Z juga dikenal sangat menjunjung tinggi prinsip keseimbangan kehidupan

kerja. Keseimbangan ini merupakan faktor kunci dalam memilih tempat Dimana ia akan bekerja. Keinginan generasi ini akan keseimbangan kehidupan kerja sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya, yang menyoroti ciri-ciri pekerja generasi Z yang memilih pekerjaan ketika organisasi menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dengan tetap menjaga fleksibilitas jadwal. Selain itu, karena pekerjaan mereka seimbang, mereka mampu mengatur kehidupan pribadi dan profesionalnya. (Khairuzahra Putri Nurramadhania, 2023). Namun disisi lain karena prinsip ini juga dapat menjadi penyebab Generasi Z mengundurkan diri atau *resign* dari tempat kerja.

Permasalahan yang dihadapi departemen sumber daya manusia dalam dunia kerja salah satunya adalah meningkatnya kecenderungan karyawan yang ingin pindah dari tempat kerja satu ke tempat kerja lainnya untuk mencari posisi yang lebih baik, fenomena ini disebut sebagai *turnover intention*. (Arya Rangga & Fitria Hermiati, 2023). Tingkat *turnover* yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja Perusahaan maupun organisasi, seperti penurunan produktivitas, biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi, serta merusak reputasi perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan maupun organisasi perlu melakukan analisis mendalam untuk mengetahui penyebab tingginya tingkat turnover karyawan dan mengambil tindakan untuk mengurangi tingkat *turnover* tersebut.

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan posisinya atau berganti pekerjaan atas kebijakannya sendiri. Keinginan seorang karyawan untuk pindah dapat diartikan sebagai upaya untuk berhenti dari pekerjaannya. Niat untuk meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan di tempat lain atau mengejar jalur karier yang berbeda dikenal sebagai

niat berpindah. Meski baru hanya sebatas niat atau keinginan, namun hal ini menjadi risiko karena pergantian personel memang bisa terjadi jika tidak dikendalikan. (Wahyudi & Sabil, 2022). Karena karyawan dianggap sebagai aset perusahaan yang paling berharga, tingkat turnover yang tinggi dianggap mempunyai dampak negatif yang besar terhadap kinerja organisasi.

Menurut survei (databoks.katadata.co.id 2023), menunjukkan bahwa alasan utama karyawan Generasi Z *resign* adalah dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, lalu jam kerja yang tidak teratur juga membuat Gen Z menjadi keluar dari pekerjaan tersebut, selain itu budaya yang ada pada tempat kerja apabila tidak sehat juga dapat memicu keinginan *resign* pada karyawan Generasi Z dan banyak faktor-faktor lainnya yang menjadi alasan untuk karyawan Generasi Z saat melakukan *resign*.

Tabel 1.1 Data *Turnover rate* Yayasan Alfatihah Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	Turnover rate (TR)
2022	26	43	3	66	4.5%
2023	66	112	75	103	73%
2024	103	207	35	275	12.7%

Sumber: Database HRD Alfatihah

Data karyawan Yayasan Alfatihah selama 3 tahun terakhir menunjukkan tren pertambahan jumlah karyawan yang signifikan. Pada tahun 2022, Jumlah karyawan yang masuk di Yayasan Alfatihah sebanyak 43 orang karyawan, kemudian bertambah sejumlah 112 orang pada tahun 2023, dan tercatat 207 orang yang masuk per Oktober tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi sedang mengalami proses ekspansi yang cepat. Namun, meskipun jumlah karyawan yang masuk selalu meningkat setiap tahunnya, total karyawan aktif perbulan Oktober 2024 hanya mencapai 275 orang, sedangkan jumlah karyawan yang keluar dari 2022 sampai 2024 mencapai 113 orang. Berdasarkan data, tingkat turnover di Yayasan Alfatihah selama 2022-2024 berturut-turut bersifat fluktuatif yaitu 4.5%, 73%, dan 12.7%. Ini menimbulkan kontradiktif antara pertambahan dan Jumlah karyawan yang keluar. Banyaknya Jumlah karyawan yang keluar dari Yayasan Alfatihah menunjukkan adanya potensi besar terkait niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Meskipun jumlah karyawan terus bertambah, peningkatan ini tidak diimbangi dengan aktivitas yang efektif dalam mempertahankan karyawan. Hal ini bisa mengindikasikan bahwa banyak karyawan baru belum sepenuhnya terintegrasi ke dalam tim atau bahkan sudah memiliki niat untuk keluar.

Oleh karena itu, penelitian mengenai *turnover intention* di organisasi ini sangat penting dan relevan. Pertama, penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi faktor- faktor yang mengganggu produktivitas, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Kedua, dengan memahami alasan-alasan dibalik niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, manajemen dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk merumuskan

strategi retensi karyawan yang efektif, sehingga *turnover intention* dapat berkurang dan produktivitas perusahaan dapat meningkat secara keseluruhan. Terakhir, pentingnya penelitian ini juga berkaitan dengan pertimbangan etika dan moral, karena tingginya *turnover intention* tidak hanya mempengaruhi produktivitas, tetapi juga reputasi dan citra organisasi di mata publik.

Ada banyak faktor yang bisa menyebabkan karyawan keluar dari tempat mereka bekerja. *Leadership* atau kepemimpinan merupakan yang paling efektif dalam konteks operasional organisasi dalam lingkungan yang dinamis, ditandai dengan struktur organisasi yang terdesentralisasi dengan komunikasi lateral, dan harus menghadapi tugas yang berubah-ubah. (Wahyudi & Sabil, 2022). Kepemimpinan merupakan sebuah proses seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran perasaan atau tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan berhubungan dengan masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis di antara pemimpin dan individu- individu yang dipimpin. (Sumari & Malino, 2023). Kepemimpinan dalam Islam tidak hanya dilihat sebagai posisi atau jabatan, tetapi lebih sebagai proses memimpin yang melibatkan tanggung jawab dan akuntabilitas. Seorang pemimpin dalam konteks ini diharapkan untuk menjadi pengarah yang mampu memotivasi dan menginspirasi pengikutnya menuju pencapaian tujuan bersama, dengan tetap berpegang pada prinsip- prinsip keadilan, tanggung jawab, dan konsultasi. Menurut penelitian terdahulu oleh (Flores, 2023) dan (Sumari & Malino, 2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian terdahulu lainnya oleh (Solehah & Ratnasari, 2019) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan

berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Faktor selanjutnya yang bisa mempengaruhi *turnover intention* ialah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah standar dan nilai-nilai yang memandu perilaku individu dalam suatu organisasi, bagaimana setiap individu bertindak sedemikian rupa sehingga selaras dengan budaya dominan agar mendapat penerimaan dari lingkungan sekitarnya. Perilaku dan aktivitas anggota organisasi dipengaruhi oleh seperangkat nilai, prinsip, tradisi, dan metode kerja bersama yang membentuk budaya organisasi. Selain itu, budaya organisasi merupakan kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi. (Faaroek, 2021). Nilai-nilai, keyakinan, konvensi, etika, dan praktik organisasi merupakan bagian dari budaya organisasi, dan hal ini penting. Perilaku dan sikap anggota suatu organisasi ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus untuk menciptakan budaya perusahaan yang sehat dan selaras dengan prinsip-prinsip yang mereka junjung. Motivasi karyawan tidak timbul dengan sendirinya maka terdapat suatu hal yang turut berperan penting membangun motivasi karyawan, salah satunya dengan membangun budaya organisasi yang baik atau positif yang dapat diterima dengan baik oleh para karyawannya. Menurut penelitian terdahulu oleh (Wahyudi & Sabil, 2022) dan (Studi et al., 2022) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian terdahulu lainnya oleh (Musa & Tawe, 2023) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah

komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk terus bekerja sama dengan tempat kerja. Karyawan yang berkomitmen terhadap tempat ia bekerja biasanya menunjukkan tanda-tanda ingin tetap bertahan dan lebih terdorong untuk melaksanakan keputusan dan tujuan. Komitmen organisasi umumnya dipahami sebagai suatu sikap yang terdiri dari keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tertentu, kesiapan untuk melakukan upaya maksimal demi nama organisasi, dan keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan nilai-nilai organisasi. (Khalid et al., 2022). Komitmen organisasi ditunjukkan oleh sejumlah ciri, seperti penerimaan dan kepercayaan terhadap perusahaan, keinginan untuk bekerja mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk tetap bertahan. Karyawan yang memiliki keinginan kuat untuk tetap berada di perusahaan atau organisasi dan melakukan upaya signifikan untuk menyelaraskan dengan tujuannya dikatakan menunjukkan komitmen organisasi. (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020). Karyawan yang tidak memiliki rasa memiliki terhadap organisasi akan menunjukkannya melalui tindakannya. Hal ini digambarkan sebagai serangkaian langkah yang diambil oleh karyawan untuk mencegah keadaan di tempat kerja dimana perilaku mereka dapat meningkat dengan cepat hingga pada titik di mana mereka akan berhenti atau keluar dari organisasi. Menurut penelitian terdahulu oleh (Studi et al., 2022) dan (Tampubolon & Sagala, 2020) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian terdahulu lainnya oleh (Khalid et al., 2022) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya, terdapat hasil yang tidak konsisten sehingga perlu dilakukan penelitian

kembali. Maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai “PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA YAYASAN ALFATIHAH SEMARANG)”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya dan uraian di atas, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: bagaimanakah pengaruh *islamic leadership*, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Yayasan Alfatihah Semarang. Selanjutnya dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian:

1. Bagaimana pengaruh *islamic leadership* terhadap komitmen organisasi di Yayasan Alfatihah Semarang?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Yayasan Alfatihah Semarang?
3. Bagaimana pengaruh *islamic leadership* terhadap *turnover intention* di Yayasan Alfatihah Semarang?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* di Yayasan Alfatihah Semarang?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di Yayasan Alfatihah Semarang?
6. Bagaimana komitmen organisasi memediasi pengaruh *islamic leadership* terhadap *turnover intention* di Yayasan Alfatihah Semarang?
7. Bagaimana komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* di Yayasan Alfatihah Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *islamic leadership* terhadap komitmen organisasi di Yayasan Alfatihah Semarang.
2. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Yayasan Alfatihah Semarang.
3. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *islamic leadership* terhadap *turnover intention* di Yayasan Alfatihah Semarang.
4. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* di Yayasan Alfatihah Semarang.
5. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di Yayasan Alfatihah Semarang.
6. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis komitmen organisasi memediasi pengaruh *islamic leadership* terhadap *turnover intention* di Yayasan Alfatihah Semarang.
7. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* di Yayasan Alfatihah Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

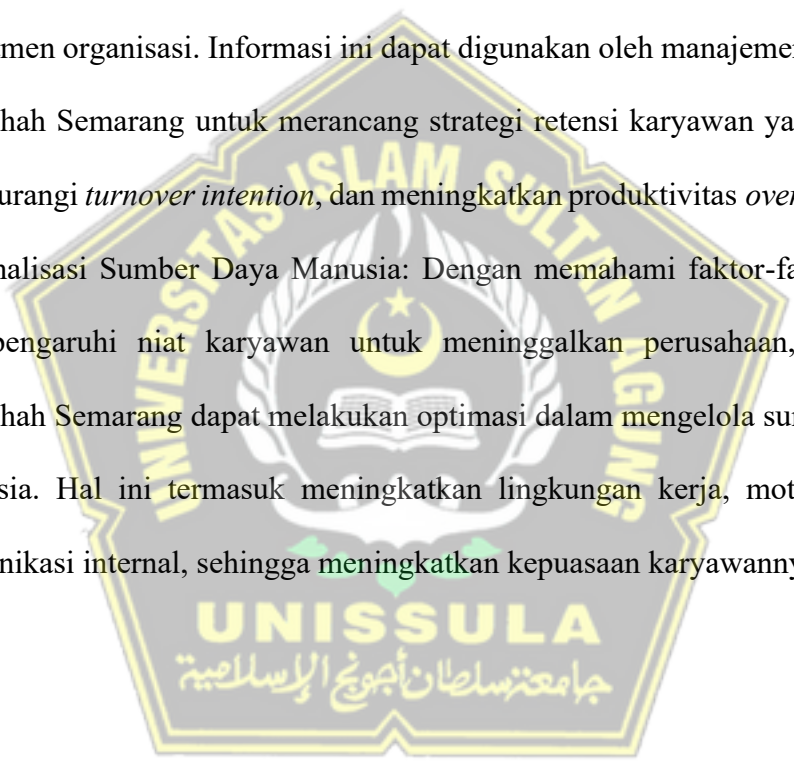
Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah kontribusi pada Ilmu Pengetahuan. Penelitian ini dapat menambahkan pengetahuan dalam bidang psikologi kerja dan manajemen sumber daya manusia dengan mempelajari hubungan antara *Islamic leadership*, budaya organisasi, komitmen organisasi,

dan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Hasilnya akan berguna bagi para ilmuwan yang berfokus pada studi tentang motivasi dan retensi karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

- a. Pengembangan Strategi Retensi: Penelitian ini dapat menyediakan informasi yang spesifik tentang apa yang membuat karyawan puas bekerja, apa yang mendukung budaya organisasi positif, serta faktor-faktor yang meningkatkan komitmen organisasi. Informasi ini dapat digunakan oleh manajemen Yayasan Alfatihah Semarang untuk merancang strategi retensi karyawan yang efektif, mengurangi *turnover intention*, dan meningkatkan produktivitas *overall*.
- b. Optimalisasi Sumber Daya Manusia: Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, Yayasan Alfatihah Semarang dapat melakukan optimasi dalam mengelola sumber daya manusia. Hal ini termasuk meningkatkan lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi internal, sehingga meningkatkan kepuasan karyawannya



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Turnover Intention

Turnover Intention adalah keinginan atau kecenderungan seorang karyawan untuk sering keluar dari organisasinya dan digantikan oleh karyawan lain. Ini sering digunakan sebagai metrik kinerja untuk mengevaluasi kepraktisan dan efisiensi. Tingginya tingkat stres kerja, rendahnya tingkat kebahagiaan karyawan, dan kurangnya dedikasi karyawan terhadap upaya kemajuan perusahaan merupakan beberapa variabel yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Niat berpindah sering kali mengacu pada tingkat atau intensitas keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan atau organisasi. Menginginkan pekerjaan yang lebih baik adalah salah satu dari banyak motivasi untuk keluar. Salah satu dari berbagai dampak perputaran persediaan terhadap bisnis adalah biaya yang dikeluarkan sebagai akibatnya. (Anggara & Nursanti, 2019). Kerugian suatu organisasi dari unit kerja, perubahan organisasi, dan penempatan personel semakin meningkat seiring dengan tingkat *turnover* suatu perusahaan. Dengan demikian, niat karyawan untuk keluar dari perusahaan menimbulkan risiko baik terhadap produktivitas maupun profitabilitas. (Wahyudi & Sabil, 2022). Keinginan berpindah merupakan bentuk keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Keinginan pindah atau turnover intention dapat berupa niat atau hasrat atau angan-angan meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain atau menjalankan profesi lain. Oleh karena itu maka turnover karyawan harus diminimalisir sedini mungkin, yakni dengan mencegah munculnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Meskipun baru sebatas ‘niat’, *turnover intention* dapat memicu perilaku-perilaku menyimpang (*deviant work behavior*) yang bisa mengarah pada perilaku kerja yang kontra produktif (*counterproductive work behavior*).

2.2. Islamic Leadership

Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendapatkan pekerjaan yang secara efektif dan berperan untuk menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan diartikan pula sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak untuk menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut. Peran kepemimpinan yang berjalan dengan baik dalam sebuah perusahaan/organisasi akan meningkatkan iklim kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. (Hidayati & Saputra, 2018). Gaya kepemimpinan akan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya, artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. (Solehah & Ratnasari, 2019). *Islamic leadership* adalah konsep kepemimpinan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip dan nilai-nilai ajaran Islam. Pemimpin dalam konteks ini tidak hanya bertugas untuk mengelola, tetapi juga harus menjadi teladan yang mencerminkan akhlak mulia, seperti kejujuran, keadilan, dan integritas. Ciri khas dari kepemimpinan ini termasuk keberpihakan pada kebenaran, empati terhadap orang lain, serta mendorong partisipasi melalui musyawarah (syura). Dengan menekankan tanggung jawab sosial dan visi yang jelas, *Islamic leadership* bertujuan untuk menciptakan

lingkungan kerja yang positif, meningkatkan komitmen karyawan, dan meminimalkan *turnover*, sehingga dapat membangun organisasi yang berkelanjutan dan produktif.

2.1. Budaya Organisasi

Setiap organisasi memiliki budaya unik yang membedakannya dari yang lain. Selama organisasi itu masih ada, maka budayanya akan tetap lestari. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan cara penerapannya. Pengetahuan sosial umum suatu organisasi tentang aturan, adat istiadat, dan nilai-nilai yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dikenal sebagai budaya organisasinya. Kemampuan beradaptasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi waktu, dan integritas merupakan enam komponen budaya organisasi. (Khalid et al., 2022). Strategi perusahaan dapat dipandu oleh budaya organisasi, yang juga dapat membantu bisnis merespons permasalahan lingkungan secara lebih efisien dan responsif. Oleh karena itu, mempertahankan stabilitas karyawan dan kinerja bisnis jangka panjang mungkin bergantung pada budaya organisasi yang kuat. Membangun budaya organisasi sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan tempatnya di pasar. Penting untuk menciptakan budaya organisasi yang dapat mendukung perusahaan dan mendorong perkembangan berkelanjutan. (Musa & Tawe, 2023). Bagi suatu organisasi menciptakan budaya organisasi padat (merubah budaya organisasi yang lemah menjadi budaya organisasi yang kuat) merupakan persoalan mendasar sehingga pada akhirnya akan mampu meningkatkan hubungan atau harmonisasi antar karyawan yang kemudian akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk tidak meninggalkan organisasi, sehingga secara langsung akan membuat organisasi mudah untuk mencapai tujuan

utamanya.

2.2. Komitmen Organisasi

Karyawan yang sangat berkomitmen tidak akan mudah meninggalkan tempat kerjanya saat ini. Ketika karyawan merasa diterima dan siap memberikan segalanya, mereka akan lebih cenderung untuk bertahan (Ardianto & Bukhori, 2021). Komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan tingkat keterlibatannya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi, dikenal dengan komitmen organisasi. Loyalitas karyawan ditunjukkan oleh keinginan besar mereka untuk tetap bersama organisasi dan kesiapan mereka yang teguh untuk terus berusaha menjadi bagian dari organisasi. Derajat keterlibatan dan keinginan individu untuk tetap bertahan di perusahaan tempatnya bekerja berkaitan dengan gagasan komitmen organisasi. (Sumari & Malino, 2023). Karyawan yang berkomitmen cenderung memiliki kemungkinan kelanjutan pekerjaan mereka dengan organisasi dan memiliki motivasi yang lebih besar untuk mengejar tujuan dan keputusan organisasi. (Khalid et al., 2022). Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula karyawan akan bertahan di dalam organisasi. Sikap seorang karyawan dalam mengakui keterlibatannya dalam suatu perusahaan tercermin dalam komitmen organisasinya.

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Islamic Leadership Terhadap Komitmen Organisasi

Islamic Leadership merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, kejujuran, keteladanan, dan tanggung jawab moral dalam setiap proses pengambilan keputusan dan perilaku kepemimpinan. Pemimpin yang menerapkan Islamic Leadership tidak hanya berorientasi pada

pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan spiritual karyawan. Kondisi ini mendorong terciptanya hubungan kerja yang dilandasi kepercayaan, rasa hormat, dan keadilan.

Dalam perspektif perilaku organisasi, kepemimpinan yang etis dan berorientasi nilai mampu meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil dan dihargai cenderung memiliki rasa memiliki serta loyalitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, Islamic Leadership berperan penting dalam membangun komitmen organisasi yang kuat, baik dalam bentuk komitmen afektif, normatif, maupun berkelanjutan. Sejumlah penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai dan moral memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pemimpin yang mampu menjadi teladan dan menjalankan prinsip-prinsip etika secara konsisten akan meningkatkan kepercayaan karyawan, yang pada akhirnya memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Islamic Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

2.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak serta berinteraksi di lingkungan kerja. Budaya

organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi, sehingga mendorong terciptanya suasana kerja yang kondusif. Dalam konteks komitmen organisasi, budaya organisasi berperan sebagai faktor yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Ketika nilai-nilai organisasi dipahami dan diterima oleh karyawan, maka akan tumbuh rasa memiliki, keterikatan emosional, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Budaya organisasi yang mendukung kerja sama, keterbukaan, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan akan memperkuat komitmen organisasi.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Budaya yang konsisten dan selaras dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan loyalitas serta kesediaan karyawan untuk berkontribusi secara optimal bagi organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

2.3.3. Pengaruh *Islamic Leadership* Terhadap *Turnover Intention*

Kepemimpinan atau *leadership* adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut. Peran kepemimpinan yang berjalan dengan baik dalam sebuah perusahaan/organisasi akan meningkatkan iklim kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. (Solehah & Ratnasari, 2019). Keterkaitan antara *Islamic leadership* dan *turnover intention* terletak pada kemampuan pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Pemimpin yang

menerapkan prinsip-prinsip Islam, seperti keadilan, empati, dan integritas, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta membangun hubungan yang kuat. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan diperlakukan dengan adil, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakadilan atau kurangnya dukungan dapat memicu niat untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan demikian, *Islamic leadership* berperan penting dalam mengurangi *turnover intention* melalui peningkatan keterikatan dan kepuasan karyawan.

Penelitian terdahulu oleh (Sumari & Malino, 2023) menyatakan bahwa *Islamic leadership* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian terdahulu lainnya oleh (Solehah & Ratnasari, 2019) juga menyatakan bahwa *Islamic leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan beberapa literatur yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 3 sebagai berikut:

H3 : *Islamic leadership* Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover Intention*

2.3.4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Budaya Organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi (Faaroek, 2021). Budaya organisasi merupakan respons kolektif yang diterima secara implisit dari suatu kelompok terhadap situasi berbeda di lingkungannya yang beragam membentuk perasaan, pikiran, dan perilaku kelompok. Memahami kepentingan-kepentingan ini penting untuk menciptakan budaya organisasi yang positif, yang dibentuk oleh unsur-unsur

budaya individu yang signifikan. Budaya organisasi yang positif memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang ada dalam suatu organisasi, yang dapat membentuk persepsi dan perilaku karyawan. Ketika budaya organisasi kuat dan mendukung, karyawan cenderung merasa lebih terikat dan puas dengan pekerjaan mereka, sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah kerja.

Penelitian terdahulu oleh (Rahmizal & Lasmi, 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian terdahulu lainnya oleh (Khalid et al., 2022) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan beberapa literatur yang telah dijelaskan, maka diajukan hipotesis 4 sebagai berikut:

H4: Budaya Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover Intention*

2.3.5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang tercermin dalam rasa memiliki, loyalitas, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, serta memiliki kesediaan untuk bertahan dalam jangka panjang. Dalam perspektif perilaku organisasi, komitmen organisasi berperan sebagai faktor internal yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional yang kuat dan merasa bertanggung jawab

terhadap keberlangsungan organisasi akan memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk mencari alternatif pekerjaan di luar organisasi. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi sering dikaitkan dengan meningkatnya keinginan untuk keluar (turnover intention).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dengan turnover intention. Semakin tinggi tingkat komitmen karyawan, maka semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam menjaga stabilitas sumber daya manusia dan mengurangi tingkat turnover. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H5: Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

2.3.6. Peran Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi antara *Islamic Leadership* dan *Turnover Intention*

Komitmen organisasi dipandang memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *Islamic Leadership* dan *Turnover Intention* karena kepemimpinan Islam yang efektif dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Islamic Leadership* yang menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan berdasarkan nilai-nilai Islam seperti amanah (dapat dipercaya), tabligh (komunikatif), fathanah (cerdas), dan shiddiq (jujur) dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan bermakna. Ketika pemimpin menunjukkan integritas tinggi dan memberikan teladan yang baik sesuai dengan nilai-nilai Islam, hal ini akan menumbuhkan rasa hormat

dan kepercayaan dari karyawan, yang kemudian berkembang menjadi komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi.

Lebih lanjut, *Islamic Leadership* yang menekankan pada keadilan, musyawarah (konsultasi), dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan kesejahteraan mereka diperhatikan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, mereka cenderung mengembangkan komitmen organisasi yang lebih tinggi. Komitmen organisasi yang kuat ini kemudian bertindak sebagai penghalang psikologis yang mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena mereka merasa terikat secara emosional dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Peran mediasi komitmen organisasi juga tercermin dalam bagaimana *Islamic Leadership* mempengaruhi persepsi dan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan Islam menciptakan makna dan tujuan yang lebih dalam bagi pekerjaan karyawan, tidak hanya sebagai sumber penghasilan tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan kontribusi sosial. Hal ini memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi karena mereka melihat pekerjaan mereka sebagai bagian dari tujuan yang lebih besar. Komitmen yang kuat ini pada akhirnya menurunkan *turnover intention* karena karyawan merasa bahwa meninggalkan organisasi berarti meninggalkan lingkungan kerja yang bermakna dan selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka. Dengan demikian, komitmen organisasi berperan sebagai mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana *Islamic Leadership*

dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

H6: Komitmen Organisasi Berperan Sebagai Variabel Mediasi yang Signifikan dalam Hubungan antara *Islamic Leadership* Dan *Turnover Intention*

2.3.7. Peran Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi antara Budaya Organisasi dan *Turnover Intention*

Komitmen organisasi memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara budaya organisasi dan turnover intention karena budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan komitmen karyawan, yang pada gilirannya menurunkan keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai, keyakinan, dan praktik-praktik yang mendukung kesejahteraan karyawan serta pengembangan profesional mereka cenderung menciptakan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi. Ketika karyawan merasakan kecocokan antara nilai-nilai pribadi mereka dengan nilai-nilai organisasi, mereka akan mengembangkan komitmen yang lebih dalam, yang kemudian bertindak sebagai penghalang psikologis terhadap keinginan untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

Budaya organisasi yang mengedepankan keterbukaan komunikasi, keadilan dalam perlakuan, dan pengakuan atas kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa memiliki dan identifikasi karyawan terhadap organisasi. Hal ini memperkuat komitmen organisasi karena karyawan merasa dihargai dan menjadi bagian integral dari organisasi. Komitmen yang kuat ini kemudian bertindak sebagai buffer yang mengurangi dampak negatif dari berbagai tantangan dan tekanan kerja yang mungkin mendorong keinginan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi

cenderung lebih tahan terhadap godaan tawaran pekerjaan dari organisasi lain karena mereka telah mengembangkan hubungan yang bermakna dengan organisasi mereka saat ini.

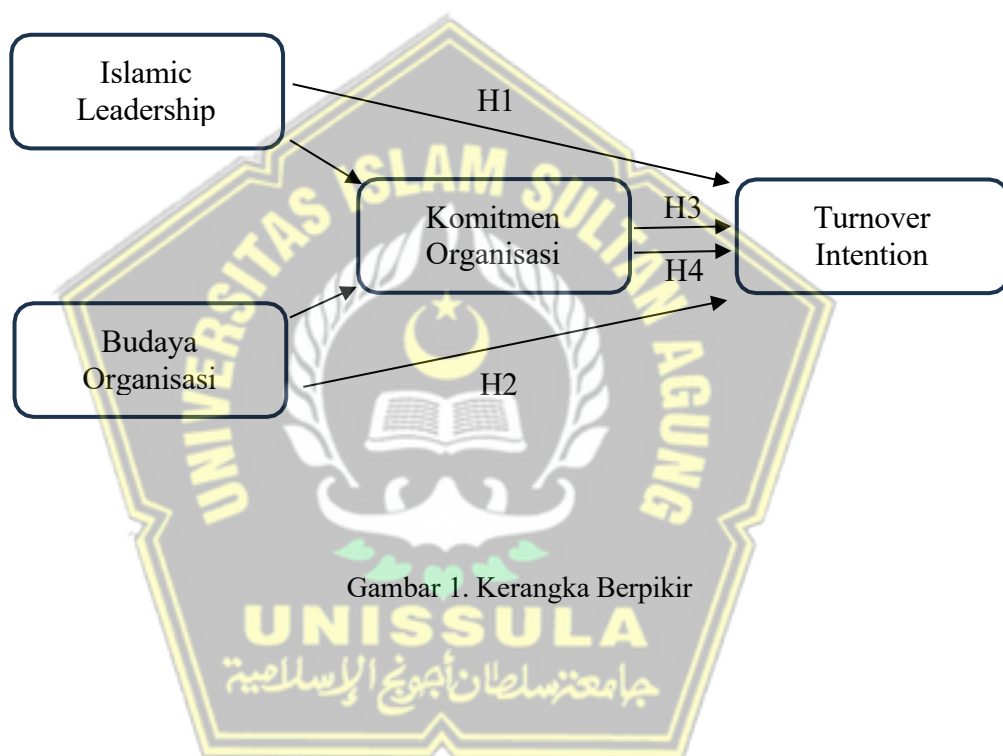
Lebih lanjut, peran mediasi komitmen organisasi juga terlihat dalam bagaimana budaya organisasi mempengaruhi persepsi karyawan tentang masa depan mereka dalam organisasi. Budaya organisasi yang mendukung pengembangan karir, memberikan kesempatan pembelajaran, dan menghargai kontribusi jangka panjang karyawan akan memperkuat komitmen organisasi karena karyawan melihat prospek pertumbuhan yang jelas dalam organisasi. Komitmen yang kuat ini pada gilirannya menurunkan turnover intention karena karyawan merasa bahwa kebutuhan pengembangan karir dan profesional mereka dapat terpenuhi dalam organisasi saat ini. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi mekanisme kunci yang menjelaskan bagaimana budaya organisasi yang positif dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Pengaruh mediasi komitmen organisasi ini didukung oleh berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat dan positif cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah, terutama ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Ketika budaya organisasi berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan bermakna, hal ini akan meningkatkan komitmen karyawan, yang pada akhirnya menurunkan keinginan mereka untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Dengan demikian, komitmen organisasi berperan sebagai jembatan penting yang menghubungkan pengaruh budaya organisasi terhadap turnover intention karyawan.

H7: Komitmen Organisasi Berperan Sebagai Variabel Mediasi yang Signifikan dalam Hubungan antara Budaya Organisasi Dan *Turnover Intention*

2.4. Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka konseptual untuk menemukan dan mengembangkan dalam menguji kebenaran suatu penelitian.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis data penelitian kuantitatif melalui survei. Survei tersebut dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan- pertanyaan terstruktur dan diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang lebih spesifik. Untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research*. *Explanatory research* merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji teori-teori yang telah dikembangkan dan temuan penelitian akan memperjelas hubungan sebab akibat antar variabel. (Sugiyono, 2017)

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yayasan Alfatimah yang berjumlah 275 karyawan.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian yang digunakan sebagai tujuan penyelidikan populasi dari aspek-aspeknya, untuk dapat menggambarkan keadaan dari populasi secara lebih objektif (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah

sampel sama dengan populasi. Alasan menggunakan teknik total sampling karena responden merupakan pihak internal yang mudah dan cepat dijangkau oleh peneliti.

3.2. Definisi Operasional

Variabel yang merupakan hasil dari faktor independen dikenal sebagai variabel dependen. *Turnover intention* sebagai variabel dependen penelitian ini. Sedangkan variabel independen adalah variabel yang memberikan dampak atau menjadi sebab timbulnya variabel dependen. Kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi dalam menginterpretasikan pengertian setiap variabel menurut konteks penelitian ini, maka definisi operasional penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

Tabel 3.3 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover intention</i> merupakan suatu proses ketika karyawan meninggalkan organisasi dan meninggalkan suatu posisi pekerjaan dan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain. (Faaroek, 2021)	1. Keinginan mencari pekerjaan lain 2. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan 3. Pikiran untuk berhenti bekerja (Wahyudi & Sabil, 2022)	Likert 1-5

2	<i>Islamic Leadership</i>	<i>IslamicLeadership</i> merupakan seorang pemimpin yang ideal dimana modal utamanya adalah ilmu yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadist serta literatur islam (Kusumawati 2015).	1. Shiddiq/jujur 2. Amanah/ dapat dipercaya 3. Fathanah/cerdas 4. Tabligh/komunikatif (Hakim 2011).	Likert 1-5
3	Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah hal yang penting dalam sebuah organisasi terkait dengan nilai-nilai, keyakinan, norma, etika, dan praktik-praktik yang ada dalam sebuah organisasi. (Musa & Tawe(2023)	1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Kerja tim 3. Perhatian terhadap ibadah 4. Orientasi pada target (Pratama 2015).	Likert 1-5
4	Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi ialah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.	1. Faktor Logis 2. Faktor lingkungan 3. Faktor Harapan 4. Faktor Ikatan emosional (Edison <i>et al</i>	Likert 1-5

(Gayatri & 2018).
Muttaqiyathun, 2020)

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Metode dalam mengumpulkan data dan informasi dalam penelitian ini yaitu *field research* atau penelitian lapangan, dimana responden langsung diberikan kuesioner untuk diisi. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dikirimkan kepada pihak-pihak mengenai subjek yang diteliti. Kuesioner berupa pertanyaan tertutup dan tanggapan diberi skor pada skala likert dari 1 sampai 5. Selanjutnya, indikator menjadi landasan untuk mengumpulkan unsur-unsur instrumen potensial berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.2 Metode Pengukuran Skala Likert

No	Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber: (Simamora, 2022)

3.4. Alat Analisis

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS. Structural

Equation Model (SEM) merupakan metode untuk mempresentasikan, mengestimasi, serta menguji hubungan kausal linier antar variabel dengan mengintegrasikan analisis faktor dan analisis jalur, yang memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan antar variabel. PLS dapat digunakan untuk menciptakan skor komponen variabel laten didapat melalui model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model).

1. Pengujian Model Pengukuran

Pengujian model pengukuran menentukan pengukuran variabel laten. Penelitian ini memiliki tipe model pengukuran reflektif, di mana indikator merupakan perwujudan dari konstraknya. Kriteria pengujian model pengukuran reflektif terdiri dari internal consistency reliability, convergent validity, dan discriminant validity

1.1 Internal Consistency Reliability, Terdapat dua jenis pengukuran untuk mendapatkan internal consistency reliability, yaitu cronbach's alpha (mewakili batas bawah atau menghasilkan nilai keandalan yang rendah) dan composite reliability (mewakili batas atas atau menghasilkan nilai keandalan yang lebih tinggi). Hasil pengukuran menunjukkan nilai 0 sampai dengan 1, di mana semakin mendekati nilai 1 akan menghasilkan keandalan yang lebih baik.

1.2 Convergent Validity Convergent validity adalah tahapan untuk menentukan sejauh mana korelasi antara indikator dan variabel laten. Terdapat dua jenis pengukuran untuk mengevaluasi convergent validity pada konstruk reflektif, yaitu outer loading dan average variance extracted (AVE). Pada outer loading, konstruk harus dapat menjelaskan setidaknya 50% varians masing-masing indikator serta memiliki kuadrat yang mewakili seberapa

banyak varians yang dijelaskan oleh konstraknya sehingga outer loading terstandar sebesar ≥ 0.7 . Outer loading yang menunjukkan nilai di antara 0.4 sampai dengan 0.7 perlu dipertimbangkan untuk penghapusan indikator apabila nilai AVE meningkat, sedangkan nilai outer loading yang lebih rendah perlu ditelaah dengan cermat pada composite reliability terhadap efek penghapusan item indikator. Pada AVE, nilai ≥ 0.5 menunjukkan rata-rata konstruk menjelaskan lebih dari setengah varians indikator. AVE merupakan besar nilai rerata dari kuadrat loading indikator-indikator terkait konstruk.

1.3 Discriminant Validity Discriminant validity adalah tahapan untuk mengetahui sejauh mana suatu konstruk berbeda dengan konstruk lainnya. Terdapat tiga jenis pengukuran untuk menentukan discriminant validity, yaitu cross loading, Fornell-Larckel criterion, dan the heterotrait-monotrait ratio (HTMT). Pada cross loading, outer loading dari suatu indikator pada konstruksi terkait harus lebih besar daripada cross loading (korelasi) pada konstruksi lainnya. Kemudian, Fornell-Larcker criterion membandingkan korelasi variabel laten dengan akar kuadrat dari AVE konstruk. Akar kuadrat dari setiap AVE konstruk harus lebih besar dari korelasi tertingginya dengan konstruk lainnya. HTMT adalah perkiraan keandalan korelasi sebenarnya antara dua konstruk. HTMT adalah rerata dari semua korelasi indikator di seluruh konstruk yang mengukur konstruk yang berbeda relatif terhadap rerata geometrik dari korelasi rata-rata indikator yang mengukur konstruk yang sama. Ringkasnya, rasio HTMT adalah rasio antara korelasi sifat dengan korelasi dalam sifat, dan dapat digunakan untuk

evaluasi validitas diskriminan. Nilai HTMT di atas 0.9 menunjukkan kurangnya validitas diskriminan.

2. Pengujian Model Struktural

PLS-SEM mengestimasi parameter dengan tujuan untuk memaksimalkan varians yang dijelaskan dari variabel laten endogen. Model dievaluasi dalam hal seberapa baik memprediksi variabel endogen. Kriteria dasar untuk mengevaluasi model struktural dalam PLS-SEM adalah collinearity, signifikansi pathway coefficient, coefficient of determination (R^2), effect size f^2 , predictive relevance (Q^2), dan effect size q^2 .

2.1 Collinearity Collinearity terhubung dengan Variance Inflation Factor (VIF).

Untuk menilai collinearity, nilai VIF dari semua konstruksi prediktor dalam model struktural perlu diperiksa. Jika tingkat VIF lebih tinggi dari 5, berarti nilai toleransi 0.2 menunjukkan potensi masalah collinearity, sehingga pertimbangan untuk menghapus salah satu konstruk, menggabungkan prediktor, atau membuat konstruk tingkat tinggi perlu dilakukan.

2.2 Pathway Coefficient Pathway coefficient memiliki nilai standar antara -1

sampai dengan +1. Koefisien jalur yang mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat yang biasanya signifikan secara statistik. Ketika nilai koefisien jalur sangat rendah atau mendekati 0 biasanya tidak berbeda signifikan dengan nol.

2.3 Coefficient of Determination (R^2) Coefficient of determination (R^2) adalah

ukuran yang paling umum digunakan. Koefisien mewakili jumlah varians dalam konstruksi endogen yang dijelaskan oleh semua konstruksi eksogen terkait. Koefisien ini dihitung sebagai korelasi kuadrat antara nilai aktual dan prediksi konstruk endogen tertentu. substansial, sedang, atau lemah.

- 2.4 Effect Size f^2 Untuk mengevaluasi apakah konstruksi dihilangkan memiliki dampak substantif pada endogen konstruksi, kita dapat menghitung perubahan R^2 ketika dihilangkan dari model. Evaluasi ini diukur melalui effect size f^2 . Pedoman untuk menilai f^2 adalah bahwa nilai 0.02, 0.15, dan 0.35 merupakan pengaruh kecil, sedang, dan besar, sedangkan nilai f^2 yang kurang dari 0.02 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh (Cohen, 1998).
- 2.5 Predictive Relevance (Q^2) Nilai Q^2 Stone-Geisser atau predictive relevance merupakan indikator yang disarankan untuk menguji besarnya nilai R^2 (Geisser, 1974; Hair, 2007; Stone, 1977). Nilai Q^2 diperkirakan dengan menggunakan prosedur blindfolding. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 untuk konstruk endogen reflektif tertentu menunjukkan predictive relevance model pathway untuk konstruk dependen tertentu.
- 2.6 Effect Size (q^2) Effect size q^2 adalah perbandingan dampak relatif dari relevansi prediktif. Sebagai ukuran relevansi prediktif, nilai 0.02, 0.1, dan 0.35 menunjukkan bahwa konstruk eksogen masing-masing memiliki relevansi prediktif kecil, sedang, atau besar, untuk konstruk endogen tertentu.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Karakteristik Responden

4.1.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh *Islamic Leadership* dan budaya organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Yayasan Alfatihah Semarang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi objek penelitian. Kuesioner didistribusikan secara daring menggunakan media sosial, seperti WhatsApp dan Google Form, untuk memudahkan proses pengumpulan data. Sampel penelitian ini terdiri dari 125 responden yang merupakan karyawan tetap di Yayasan Alfatihah Semarang. Proses pengumpulan data dilakukan dalam kurun waktu kurang lebih satu bulan, yaitu pada bulan Oktober 2025. Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan metode analisis statistik yang sesuai, dan hasil pengolahan data tersebut disajikan dalam bentuk tabel pada bagian berikutnya.

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Kriteria	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar	276
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	0
Jumlah kuesioner yang memenuhi syarat	276

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa semua kuesioner yang disebar telah dikembalikan. Dan seluruh kuesioner memenuhi syarat dan kriteria yang telah ditentukan. Sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 276 responden. Dalam penelitian ini, responden diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner melalui google form. Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 276 responden.

Karakteristik responden yang diambil oleh peneliti yaitu responden yang merupakan karyawan Yayasan Alfatimah Semarang. Berikut merupakan profil dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, domisili, dan pendidikan.

4.1.2 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	20	7%
Perempuan	256	93%
Total	276	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat 276 responden, dan sebagian besar responden didominasi oleh Laki-Laki yaitu sebanyak 20 orang (7%), Sedangkan responden Perempuan sebanyak 256 orang (93%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Yayasan Alfatimah didominasi oleh perempuan.

4.1.3 Usia Responden

Tabel 4.3 Usia Responden

Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase
< 20 Tahun	52	18%
20-24 Tahun	140	50%
25-27 Tahun	60	21%
28-30 Tahun	24	11%
Tahun	0	0
Total	276	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai distribusi usia responden, dapat diketahui bahwa

mayoritas responden berada pada rentang usia 20–24 tahun, yaitu sebanyak 140 orang atau 50% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Yayasan Alfatihah Semarang didominasi oleh kelompok usia muda yang berada pada usia produktif awal. Selanjutnya, responden dengan rentang usia 25–27 tahun berjumlah 60 orang atau 21%, diikuti oleh responden berusia di bawah 20 tahun sebanyak 52 orang atau 18%. Sementara itu, responden dengan usia 28–30 tahun merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit, yaitu 24 orang atau 11%. Secara keseluruhan, distribusi usia responden menunjukkan bahwa tenaga kerja di Yayasan Alfatihah Semarang didominasi oleh generasi muda, yang berpotensi memiliki dinamika komitmen organisasi dan kecenderungan *Turnover Intention* yang berbeda dibandingkan kelompok usia yang lebih senior.

4.1.4 Domisili Responden

Tabel 4.4 Domisili Responden

Domisili Responden	Frekuensi	Presentase
Kota Semarang	16	6%
Luar Kota Semarang	260	94
Total	276	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut, dapat diketahui bahwa data responden sudah sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh penulis. Dalam penelitian ini dominan responden dari Semarang.

4.1.5 Pendidikan

Tabel 4.5 Usia Responden

Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase
--------------	-----------	------------

S1	230	83%
SMA/Sederajat	46	17%
Total	276	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 mengenai tingkat pendidikan responden, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 230 orang atau 83% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Yayasan Alfatihah Semarang memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yang mencerminkan kualitas sumber daya manusia yang relatif baik dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi. Sementara itu, responden dengan tingkat pendidikan SMA/ sederajat berjumlah 46 orang atau 17%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa Yayasan Alfatihah Semarang tetap memberikan ruang bagi tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan menengah untuk berkontribusi dalam organisasi. Secara keseluruhan, dominasi responden berpendidikan S1 berpotensi memengaruhi tingkat pemahaman terhadap nilai-nilai *Islamic Leadership*, budaya organisasi, serta pembentukan komitmen organisasi, yang pada akhirnya dapat berdampak pada rendah atau tingginya *Turnover Intention* karyawan.

4.2. Analisis Data Hasil Penelitian

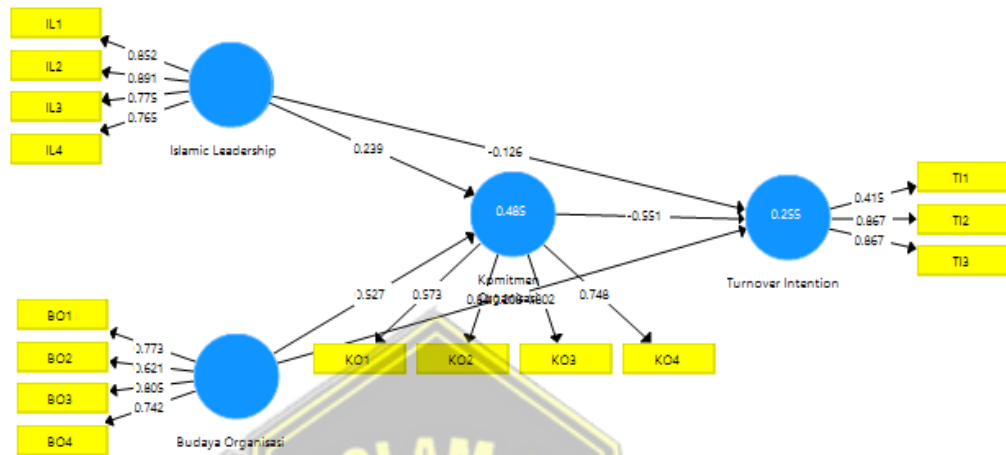
1. Uji Instrumen Data

Uji instrumen data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian nilai validitas dan reliabilitas pada 276 responden. Analisis data menggunakan software SmartPLS 3.0.

a. Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

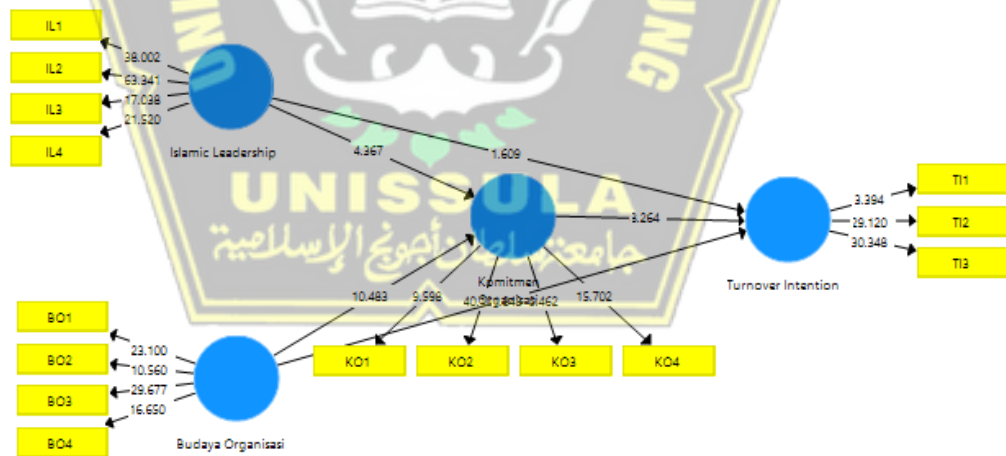
Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis

Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 3.0. Berikut adalah skema model PLS yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.1.

Outer Model



Gambar 4. 2

Inner Model

b. Hasil Pengujian Outer Model

Pengujian *outer model* memiliki tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari suatu model pada penelitian. Analisis pengujian *Outer Model* meliputi *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*.

1. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Kriteria dalam pengujian *convergent validity* dapat dikatakan valid apabila nilai *t statistics* > 1,96 dan *p values* < 0,05. Hasil penelitian tentang nilai *outer loadings* pada masing – masing indikator dalam setiap variabel penelitian tertera pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Hasil Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	T Statistic	P Values	Keterangan
Islamic Leadership	IL1	38,002	0,000	Valid
	IL2	63,341	0,000	Valid
	IL3	17,038	0,000	Valid
	IL4	21,520	0,000	Valid
Budaya Organisasi	BO1	23,100	0,000	Valid
	BO2	10,560	0,000	Valid
	BO3	29,677	0,000	Valid
	BO4	16,650	0,000	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	9,598	0,000	Valid
	KO2	40,103	0,000	Valid
	KO3	30,462	0,000	Valid
	KO4	15,702	0,000	Valid
Turnover Intention	TI1	3,394	0,001	Valid
	TI2	29,120	0,000	Valid
	TI3	30,348	0,000	Valid

Sumber: Data yang telah diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* dari semua indikator yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa telah

memenuhi syarat dikatakan valid dalam pengujian *convergent validity* yakni semua memiliki nilai *t statistics* > 1,96 dan *p value* setiap indikator pada variabel yang diteliti < 0,05. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa data dapat dilakukan analisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

2. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Kriteria dalam pengujian *discriminant validity* dapat dikatakan Jika nilai *fornell lacker criterion* memiliki nilai lebih data dari 0.7 maka mempunyai validitas diskriminan yang baik. menunjukkan hasil uji validitas diskriminan dengan menggunakan nilai AVE dalam setiap variabel penelitian.

Tabel 4.2
Hasil Uji Discriminant Validity Fornell-Lacker

	Budaya Organisasi	Islamiuc Leadership	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
Budaya Organisasi	0,739			
Islamic Leadership	0,597	0,822		
Komitmen Organisasi	0,670	0,553	0,750	
Turnover Intention	-0,236	-0,306	-0,841	0,747

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 4.2 Hasil uji dicriminant validity Fornell Lacker menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai validitas diskriminan lebih besar daripada 0,70. Pada tabel 4.2 Fornell Larcker Criterion dapat dijelaskan bahwa nilai yang tertinggi dengan variabel *Islamic Leadership* (0,822), variabel *Komitmen Organisasi* (0,750), variabel *Turnover Intention* (0,747) dan variabel *Budaya Organisasi* (0,73).

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa masing-masing indikator pertanyaan mempunyai nilai loading factor yang di uji dari pada kontruk latennya, artinya terdapat bahwa setiap indikator pertanyaan mampu di perkirakan dengan baik oleh masing-masing konstruk laten atau dapat diartikan bahwa validitas diskriminan telah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari tabel 4.2. bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria validitas diskriminan Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai *discriminant validity* yang valid.

3. Uji Composite Reliability

Kriteria dalam pengujian *composite reliability* dapat dikatakan valid apabila nilai *composite reliability* > 0,7. Tabel 4.3 menunjukkan hasil pengujian *composite reliability* dalam setiap variabel yang digunakan.

Tabel 4.3
Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0.826	Valid
<i>Islamic Leadership</i>	0.893	Valid
Komitmen Organisasi	0.834	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0.777	Valid

Sumber: Data yang telah diolah, 2026.

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai *composite reliability* yang memiliki nilai lebih besar daripada > 0,7. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai yang

valid dan handal dan lolos dari uji reliabilitas.

4. Uji Cronbach's Alpha

Kriteria pengujian *cronbach's alpha* dapat dikatakan variabel penelitian reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$. Hasil penelitian tentang pengujian reliabel dalam setiap variabel antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0,720	Reliabel
<i>Islamic Leadership</i>	0,839	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,734	Reliabel

Sumber: Data yang telah diolah, 2026.

Tabel 4.4 diatas menjelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Tangiable, Reliability, Responsiveness, Assurance, Emphaty, Waktu Tunggu, dan Customer Advocacy semua lebih besar daripada 0,7. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dikatakan reliabel.

c. Hasil Pengujian *Inner Model*

Pengujian *inner model* memiliki tujuan untuk memprediksi dari hubungan kausalitas antar variabel laten. Evaluasi inner model meliputi uji *path coefficient*, uji *goodness of fit*, uji *effect size*, uji *normed fit*

model, dan yang terakhir yaitu untuk pengujian hipotesis.

1. Uji Path Coefficient

Uji *path coefficient* mempunyai tujuan untuk menunjukkan suatuindikasi seberapa kuat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan pada gambar 4.2 dan tabel *path coefficient*, hasil pengujian *inner weight* menunjukkan pengaruh *Islamic Leadership* terhadap Komitmen Organisasi sebesar 4,367. Kedua, pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 10,483. Ketiga, pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Turnover Intention* sebesar 3,073. Keempat, pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,794. Kelima, pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* sebesar 8,264. Berdasarkan dataperolehan hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa uji path coefficient dengan semakin besar nilainya maka akan semakin kuat pula antara variabel bebas dengan terikat. Dalam penelitian ini yang memiliki nilai path coefficient terbesar yakni pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

2. Uji Goodness of Fit

Uji kebaikan model mempunyai tujuan untuk mengukur tingkat variasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian *Goodness of Fit* meliputi uji *R Square* (R^2) dan *Q-Square*. Nilai R^2

semakin besar maka akan menunjukkan pula semakin baik tingkat determinasinya. Kriteria pengujian R square yaitu dengan melihat nilai $R^2 > 0,75$ maka dapat disimpulkan model kuat. Selanjutnya nilai $R^2 > 0,50$ maka dapat disimpulkan model *moderate* atau sedang. Terakhir, nilai $R^2 > 0,25$ maka dapat disimpulkan model lemah. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini disajikan pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Hasil Uji R-Square

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Komitmen Organisasi	0,485	0,481
<i>Turnover Intention</i>	0,255	0,247

Sumber: Data yang telah diolah, 2026.

Uji koefisien determinasi pada tabel 4.5 dapat diuraikan bahwa uji R Square variabel komitmen organisasi yaitu dengan nilai 0,485 atau 48% maka hubungan ini adalah hubungan moderate. Terakhir pengaruh *Turnover Intention* dengan nilai 0,255 atau 25% maka dapat disimpulkan bahwa memiliki hubungan yang lemah.

Uji selanjutnya dalam pengujian *goodness of fit* yaitu uji *Q-Square*. Nilai *Q-Square* > 0 menunjukkan bahwa model dalam penelitian adalah *predictive relevance*, sedangkan jika nilai *Q-Square* < 0 dapat diartikan bahwa model dalam penelitian kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut merupakan hasil perhitungan dari nilai *Q-Square*:

$$Q-Square = 1 - \{(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)\}$$

$$\begin{aligned}
&= 1 - \{(1 - 0,481) \times (1 - 0,247)\} \\
&= 1 - \{(0,519) \times (0,753)\} \\
&= 1 - 0,39080 \\
&= 0,6092
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian di atas didapatkan nilai *Q-Square* sebesar 0,6092. Nilai tersebut mengartikan bahwa keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 60,92%. Sedangkan, sisanya 39,08% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dapat dinyatakan mempunyai nilai *godness of fit* yang baik.

3. Uji *Effect Size*

Uji *effect size* digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Adapun kriteria dalam pengujian uji *effect size* yaitu jika nilai *f-square* sebesar 0,02 dikategorikan kecil, kedua jika nilainya sebesar 0,15 dikategorikan menengah. Terakhir, jika nilainya sebesar 0,35 dikategorikan besar. Hasil uji *effect size* dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.6.

Tabel 4.6

Hasil Uji *Effect Size*

Variabel	Budaya	<i>Islamic</i>	Komitmen	<i>Turnover</i>
	Organisasi	<i>Leadership</i>	Organisasi	<i>Intention</i>
Budaya Organisasi			0,348	0,028
<i>Islamic Leadership</i>			0,071	0,013
Komitmen Organisasi				0,210

Sumber: Data yang telah diolah, 2026.

Uji *effect size* pada tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai *f-square* variabel komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai 0,210 maka dapat disimpulkan memiliki pengaruh yang menengah. Selanjutnya, budaya organisasi terhadap organisasi memiliki nilai 0,35 dapat dikategorikan besar. Sedangkan variabel lain *Islamic Leadership* terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi terhadap *Turnover Intention*, dan komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai yang dikategorikan kecil.

4. Uji *Normal Fit Index* (NFI)

Kriteria pengujian dari *Normal Fit Index* (NFI) adalah jika nilai NFI lebih besar dari 0,1 atau lebih tinggi maka model akan didapati baik atau diterima. Semakin mendekati NFI ke 1 maka akan semakin baik pula kecocokannya. Hasil uji NFI pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Uji *Normal Fit Index*

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,088	0,088
d_ ULS	0,928	0,928
d_ G	0,281	0,281
Chi-Square	452,679	452,679

NFI 0,729 0,729

Sumber: Data yang telah diolah, 2026.

Uji *Normal Fit Index* (NFI) pada tabel 4.7 bahwa memiliki lebih besar dari 0,1 dan mendekati dengan angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini baik dan dapat diterima.

4.3. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini terdapat dua jenis hipotesis yang akan diuji yaitu hipotesis yang menguji pengaruh secara langsung dan hipotesis yang menguji pengaruh secara tidak langsung yaitu berupa mediasi.

4.3.1.1.1 Pengujian Pengaruh Langsung

Dalam penelitian ini pengujian secara langsung menggunakan prosedur *bootstrapping* dengan kriteria pengujian nilai t statistik $> 1,96$ dan *p value* $< 5\%$ atau 0,05. Berikut hasil pengujian *path coefficient* dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.8

Tabel 4.8

Hasil Uji *Path Coefficients*

	<i>Original</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>Sample</i>	<i>statistics</i>	<i>value</i>
<i>Islamic Leadership</i> → Komitmen Organisasi	0,239	4,367	0,000
Budaya organisasi → Komitmen Organisasi	0,527	10,483	0,000
<i>Islamic Leadership</i> → <i>Turnover Intention</i>	-0,257	3,073	0,002

Budaya Organisasi → <i>Turnover Intention</i>	-0,083	0,794	0,428
Komitmen Organisasi → <i>Turnover Intention</i>	-0,551	8,264	0,004

Sumber: Data yang telah diolah, 2026.

Hipotesis Pertama

H1: *Islamic Leadership* berpengaruh signifikan Komitmen Organisasi. Dapat dilihat pada tabel 4.8 bahwa hubungan antara *Islamic Leadership* dan Komitmen Organisasi memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,239, nilai tersebut positif dan dekat dengan +1 yang memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Islamic Leadership* dan komitmen organisasi. Selanjutnya, dapat dilihat hubungan antara *Islamic Leadership* dengan komitmen organisasi memiliki nilai t-statistik sebesar $4,367 > 1,96$ dan memiliki *p value* sebesar $0,000 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa hubungan antara variabel *Islamic Leadership* dan komitmen organisasi adalah berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan *Islamic Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dalam penelitian ini diterima.

Hipotesis Kedua

H2: Budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,527, nilai tersebut positif dan dekat dengan +1 yang memiliki arti terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Selanjutnya, dapat dilihat hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki nilai t-statistik sebesar 10,483 bahwa nilai tersebut $> 1,96$ dan memiliki *p value* sebesar $0,000 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi adalah berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dalam penelitian ini diterima.

Hipotesis Ketiga

H3: Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Turnover Intention*. Dapat dilihat pada tabel 4.8 bahwa hubungan antara *Islamic Leadership* dan *Turnover Intention* memiliki nilai *path coefficient* sebesar -0,257, nilai tersebut negatif yang memiliki arti terdapat hubungan negatif antara *Islamic Leadership* dan *Turnover Intention*. Selanjutnya, dapat dilihat hubungan antara *Islamic Leadership* dan *Turnover Intention* memiliki nilai t-statistik sebesar 3,073 bahwa nilai tersebut $> 1,96$ dan memiliki *p value* sebesar $0,002 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa hubungan antara variabel *Islamic Leadership* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis Keempat

H4: Pengaruh budaya organisasi terhadap *Turnover Intention*.

Dapat dilihat pada tabel 4.8 bahwa hubungan antara Budaya

Organisasi dan *Turnover Intention* memiliki nilai *path coefficient* sebesar -0,083, nilai tersebut negatif yang memiliki arti terdapat hubungan negatif antara budaya organisasi dan *Turnover Intention*. Selanjutnya, dapat dilihat hubungan antara *Islamic Leadership* dan *Turnover Intention* memiliki nilai t-statistik sebesar 0,794 bahwa nilai tersebut $< 1,96$ dan memiliki *p value* sebesar $0,428 > 0,05$ yang memiliki arti bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis Kelima

H5: Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention*. Dapat dilihat pada tabel 4.8 bahwa hubungan antara Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* memiliki nilai *path coefficient* sebesar -0,551, nilai tersebut negatif yang memiliki arti terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dan *Turnover Intention*. Selanjutnya, dapat dilihat hubungan antara komitmen organisasi dan *Turnover Intention* memiliki nilai t-statistik sebesar 8,264 bahwa nilai tersebut $> 1,96$ dan memiliki *p value* sebesar $0,004 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4.3.1.1.2 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel *Islamic Leadership* terhadap *Turnover Intention* melalui komitmen organisasi, dan

pengaruh tidak langsung dari variabel budaya organisasi terhadap loyalitas pelanggan melalui komitmen organisasi. Kriteria dalam pengujian tidak langsung yaitu jika nilai dari *p-value* < 0,05 (5%) dan *t statistics* > 1,96 maka berpengaruh signifikan yang dapat diartikan pengaruhnya tidak langsung. Hasil analisis penelitian dapat diketahui dari tabel *specific indirect effect* dengan menggunakan teknik *bootstrapping* akan disajikan pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji *Specific Indirect Effect*

	<i>Original</i>	<i>t-statistic</i>	<i>p value</i>
<i>Sample</i>			
<i>Islamic Leadership</i> → Komitmen Organisasi → <i>Turnover Intention</i>	-0,132	3,875	0,000
Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi → <i>Turnover Intention</i>	-0,291	6,146	0,000

Sumber: Data yang telah diolah, 2025.

Hipotesis Keenam

H6: *Islamic Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi. Dapat dilihat pada tabel 4.9 bahwa hubungan antara *Islamic Leadership* terhadap *Turnover Intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi memiliki nilai *t-statistik* sebesar 3,875 bahwa nilai tersebut > 1,96 dan memiliki

p value sebesar $0,000 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa hubungan antara variabel *Islamic Leadership* terhadap *Turnover Intention* dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi adalah berpengaruh secara signifikan. Besaran pengaruh tidak langsung antara *Islamic Leadership* dan *Turnover Intention* yang dimediasi komitmen organisasi sebesar -0,132 atau -13,2%. Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa *Islamic Leadership* ditemukan memberikan efek tidak langsung terhadap *Turnover Intention* melalui komitmen organisasi. Maka, hipotesis keenam dapat diterima.

Hipotesis Ketujuh

H7: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi. Dapat dilihat pada tabel 4.9 bahwa hubungan antara budaya organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi memiliki nilai *t*-statistik sebesar 6,146 bahwa nilai tersebut $> 1,96$ dan memiliki *p value* sebesar $0,000 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa hubungan antarvariabel budaya organisasi terhadap *Turnover Intention* dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi adalah berpengaruh secara signifikan. Besaran pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi dan *Turnover Intention* yang dimediasi komitmen organisasi sebesar -0,291 atau -29,1%. Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan

sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ditemukan memberikan efek tidak langsung terhadap *Turnover Intention* melalui komitmen organisasi. Maka, hipotesis keenam dapat diterima.

4.4.Pembahasan

4.3.2 Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, selanjutnya diperoleh hasil penelitian bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa *Islamic Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,239, yang bersifat positif, menandakan adanya hubungan yang searah antara kedua variabel tersebut. Selain itu, nilai t-statistik sebesar $4,367 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan Islami dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi karyawan. Pengaruh positif *Islamic Leadership* terhadap komitmen organisasi tercermin melalui indikator komitmen organisasi yang meliputi faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan, dan ikatan emosional. Penerapan nilai kepemimpinan Islami seperti amanah, keadilan, dan keteladanan mampu meningkatkan ikatan emosional karyawan serta memperkuat harapan karyawan terhadap masa depan organisasi. Kondisi ini mendorong karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi secara sadar dan sukarela.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang

telah dilakukan oleh Maulidiyah et al., (2024) yang menyatakan bahwa *Islamic Leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan Islami, yang menekankan nilai amanah, keadilan, keteladanan, dan tanggung jawab moral, mampu menciptakan ikatan psikologis yang kuat antara karyawan dan organisasi. Pemimpin yang menerapkan nilai-nilai Islam tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai teladan etis yang membangun kepercayaan dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, karyawan merasa memiliki kewajiban moral dan emosional untuk tetap berkomitmen terhadap organisasi.

4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, selanjutnya diperoleh hasil penelitian bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,527, yang bersifat positif, menandakan adanya hubungan yang searah antara kedua variabel tersebut. Selain itu, nilai t-statistik sebesar 10,483 > 1,96 dan p-value sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor dominan dalam membentuk komitmen organisasi. Budaya organisasi yang kuat melalui indikator inovasi dan pengambilan risiko, kerja tim, perhatian terhadap nilai ibadah, serta orientasi pada target terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Nilai-nilai budaya yang dipahami dan dijalankan

bersama menciptakan lingkungan kerja yang selaras dengan keyakinan dan tujuan individu karyawan. Hal tersebut memperkuat keterikatan emosional dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Ayal et al., (2019). Pada hakikatnya, budaya organisasi memiliki peran strategis dalam mendorong kemajuan dan keberlanjutan organisasi. Budaya organisasi tidak hanya mencakup aspek-aspek yang bersifat permukaan, tetapi juga nilai, keyakinan, dan pola pikir yang lebih mendalam, yang menjadi fondasi utama dalam pembentukan iklim organisasi yang kondusif. Dalam situasi kerja yang dinamis dan penuh ketidakpastian, budaya organisasi menjadi faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi. Budaya, sebagai hasil dari proses pembelajaran sosial, merepresentasikan keseluruhan nilai, norma, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai pedoman dalam menentukan perilaku yang dianggap pantas maupun tidak pantas, termasuk dalam pelaksanaan perintah dan larangan. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menumbuhkan rasa memiliki, keterikatan emosional, serta keselarasan tujuan individu dengan organisasi, yang pada akhirnya memperkuat komitmen organisasi anggota terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku, tetapi juga sebagai perekat utama dalam mempertahankan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

4.3.4 Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, selanjutnya diperoleh hasil penelitian bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa *Islamic Leadership* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* sebesar -0,257, yang bersifat negatif, menandakan adanya hubungan yang searah antara kedua variabel tersebut. Selain itu, nilai t-statistik sebesar $3,073 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan penerapan kepemimpinan Islami akan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini diperkuat oleh nilai *t-statistic* sebesar 3,073 dan *p-value* sebesar 0,002.

Pengaruh negatif *Islamic Leadership* terhadap *Turnover Intention* terlihat dari menurunnya indikator keinginan mencari pekerjaan lain dan keinginan meninggalkan perusahaan. Kepemimpinan Islami yang menekankan keadilan, tanggung jawab moral, dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan menciptakan rasa aman dalam bekerja. Kondisi ini secara langsung menurunkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Octora & Rimadiaz (2025). Secara konseptual, kepemimpinan Islami menciptakan lingkungan kerja yang adil, transparan, dan manusiawi. Pemimpin yang berperilaku adil dan bertanggung jawab akan meningkatkan rasa aman dan kepuasan kerja karyawan, sehingga keinginan untuk mencari pekerjaan lain menjadi berkurang. Temuan ini menunjukkan bahwa

pendekatan kepemimpinan berbasis nilai religius memiliki peran strategis dalam menekan tingkat *Turnover Intention*.

4.3.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, selanjutnya diperoleh hasil penelitian bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* sebesar -0,083, yang bersifat negatif. Selain itu, nilai t-statistik sebesar $0,794 < 1,96$ dan p-value sebesar $0,428 > 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan ini budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara statistik. Budaya organisasi yang diukur melalui indikator inovasi, kerja tim, perhatian terhadap ibadah, dan orientasi target belum mampu menekan *Turnover Intention* secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun nilai-nilai budaya telah diterapkan, karyawan belum secara otomatis mengaitkannya dengan keputusan untuk bertahan atau keluar dari organisasi. Budaya organisasi lebih berperan dalam membentuk sikap internal karyawan sebelum berdampak pada niat keluar.

Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara langsung belum tentu mampu menekan niat keluar karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Irawan (2019) yang menyatakan bahwa budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap variabel *Turnover Intention*. Hal ini dimungkinkan karena budaya organisasi lebih berperan dalam membentuk sikap dan

persepsi internal karyawan terlebih dahulu, seperti komitmen organisasi, sebelum akhirnya berdampak pada perilaku aktual maupun niat untuk keluar. Dengan kata lain, budaya organisasi memerlukan variabel perantara agar pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* dapat terlihat secara signifikan.

4.3.6 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, selanjutnya diperoleh hasil penelitian bahwa hipotesis kelima dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* sebesar -0,551, yang bersifat negatif, menandakan adanya hubungan yang searah antara kedua variabel tersebut. Selain itu, nilai t-statistik sebesar $8,264 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,004 < 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Koefisien jalur negatif menandakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* melalui indikator keterikatan emosional, harapan, serta kesediaan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki ikatan emosional dan loyalitas tinggi cenderung tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Dengan demikian, peningkatan komitmen organisasi secara langsung menurunkan *Turnover Intention* karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Sari et al., (2019). Hasil tersebut

menunjukkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional, loyalitas, serta kesediaan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab dan loyalitas yang kuat, sehingga keinginan untuk berpindah kerja menjadi rendah. Temuan ini menegaskan peran penting komitmen organisasi sebagai faktor kunci dalam pengendalian *Turnover Intention*.

4.3.7 Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi

Hipotesis keenam menyatakan bahwa *Islamic Leadership* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh original sample -0,132 yang mengartikan pengaruh negatif dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,875 ($> 1,96$) dan *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung antara *Islamic Leadership* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi adalah signifikan secara statistik.

Pengaruh tidak langsung *Islamic Leadership* terhadap *Turnover Intention* terjadi melalui peningkatan komitmen organisasi, khususnya pada indikator ikatan emosional dan faktor harapan. Kepemimpinan Islami mendorong karyawan merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab moral terhadap organisasi. Kondisi ini memperkuat komitmen karyawan sehingga keinginan untuk meninggalkan organisasi semakin menurun. Temuan ini menunjukkan bahwa Pengaruh tidak langsung yang bernilai negatif menunjukkan bahwa *Islamic Leadership*

menurunkan *Turnover Intention* melalui peningkatan komitmen organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan Islami tidak hanya berdampak langsung dalam menekan niat keluar karyawan, tetapi juga bekerja secara tidak langsung dengan memperkuat komitmen organisasi terlebih dahulu. Dengan meningkatnya komitmen, karyawan menjadi lebih loyal dan memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi, sehingga *Turnover Intention* semakin menurun.

4.3.8 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh original sample -0,291 yang mengartikan pengaruh negatif dengan nilai *t-statistic* sebesar 6,146 ($> 1,96$) dan *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung antara Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi adalah signifikan secara statistik. Besarnya koefisien pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam menurunkan *Turnover Intention* melalui pembentukan komitmen organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* secara tidak langsung melalui komitmen organisasi yang dibentuk oleh indikator kerja tim, orientasi nilai, dan keselarasan tujuan. Budaya kerja yang positif meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi inilah yang

kemudian berperan sebagai faktor utama dalam menekan *Turnover Intention*. Hasil ini menegaskan bahwa budaya organisasi tidak secara langsung memengaruhi niat keluar karyawan, tetapi melalui peningkatan komitmen organisasi. Budaya kerja yang kuat dan positif akan meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya menurunkan *Turnover Intention*. Dengan demikian, komitmen organisasi berfungsi sebagai mekanisme utama yang menjembatani pengaruh budaya organisasi terhadap niat keluar karyawan.



BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil yang telah diperoleh pada penelitian yang telah dilakukan, pembahasan serta relevansi dari latar belakang dengan tujuan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. ***Islamic Leadership* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa** penerapan kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam seperti keadilan, amanah, keteladanan, dan tanggung jawab moral mampu menumbuhkan rasa keterikatan emosional, loyalitas, serta kesediaan karyawan untuk tetap berkontribusi dalam organisasi. Semakin kuat internalisasi nilai *Islamic Leadership* dalam perilaku pimpinan, semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan.
2. **Budaya Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa** budaya organisasi yang kuat, konsisten, dan dipahami bersama oleh seluruh anggota organisasi mampu menciptakan rasa memiliki serta meningkatkan keselarasan antara nilai individu dan nilai organisasi. Budaya organisasi yang mendukung kerja sama, kejelasan nilai, dan lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.
3. ***Islamic Leadership* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa** kepemimpinan yang mengedepankan nilai spiritual, etika, dan

kepedulian terhadap karyawan dapat menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Pemimpin yang adil dan amanah menciptakan rasa aman psikologis serta kepercayaan, sehingga karyawan merasa dihargai dan tidak terdorong untuk mencari pekerjaan di luar organisasi.

4. **Budaya Organisasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa** keberadaan budaya organisasi saja belum cukup kuat untuk secara langsung memengaruhi keputusan karyawan dalam berniat keluar dari organisasi. Faktor lain, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi, diduga memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan *Turnover Intention*, sehingga budaya organisasi lebih berfungsi secara tidak langsung.
5. **Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa** semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi cenderung bertahan meskipun menghadapi tantangan kerja.
6. ***Islamic Leadership* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa *Islamic Leadership* tidak hanya mampu menurunkan *Turnover Intention* secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui**

peningkatan komitmen organisasi. Kepemimpinan berbasis nilai Islam memperkuat komitmen karyawan, yang selanjutnya berperan sebagai mekanisme utama dalam menekan niat keluar dari organisasi.

7. **Budaya Organisasi terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa** budaya organisasi baru memberikan dampak terhadap penurunan *Turnover Intention* ketika mampu meningkatkan komitmen organisasi terlebih dahulu. Dengan kata lain, komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh budaya organisasi terhadap niat karyawan untuk keluar.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Yayasan Alfatimah Semarang, disarankan untuk terus memperkuat penerapan *Islamic Leadership* dalam seluruh level kepemimpinan. Pimpinan diharapkan tidak hanya memahami nilai-nilai Islam secara normatif, tetapi juga mampu mengimplementasikannya secara konsisten dalam pengambilan keputusan, komunikasi, serta perlakuan terhadap karyawan. Hal ini penting karena *Islamic Leadership* terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasi sekaligus menurunkan *Turnover Intention*.
2. Yayasan perlu mengembangkan dan menginternalisasikan budaya organisasi secara lebih sistematis, misalnya melalui sosialisasi nilai organisasi, keteladanan pimpinan, serta pembiasaan perilaku kerja

yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Mengingat budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*, maka penguatan budaya harus diarahkan untuk meningkatkan komitmen organisasi sebagai jalur utama dalam menekan niat keluar karyawan.

3. Manajemen yayasan disarankan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, antara lain melalui pemberian penghargaan yang adil, pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan bermakna. Tingginya komitmen organisasi terbukti menjadi faktor penting dalam menurunkan *Turnover Intention*.
4. Bagi pimpinan dan pengelola SDM, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada nilai-nilai spiritual, etika, dan kebersamaan, sehingga dapat menciptakan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek penelitian, yaitu Yayasan Alfatihah Semarang, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada *Islamic Leadership*, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan *Turnover Intention*. Sementara itu, masih terdapat faktor lain yang berpotensi

memengaruhi *Turnover Intention*, seperti kepuasan kerja, stres kerja, beban kerja, dan kompensasi, yang belum diteliti dalam penelitian ini.

3. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan persepsi responden, sehingga sangat bergantung pada subjektivitas, kejujuran, dan pemahaman responden dalam menjawab pernyataan penelitian.
4. Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, sehingga hanya menggambarkan kondisi pada satu waktu tertentu dan belum mampu menjelaskan perubahan perilaku karyawan dalam jangka panjang.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang ada, maka agenda penelitian mendatang yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian, baik pada yayasan lain, lembaga pendidikan Islam, maupun organisasi non-profit lainnya, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*), kompensasi, atau stres kerja, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*.
3. Penelitian mendatang dapat menggunakan pendekatan longitudinal untuk mengamati perubahan komitmen organisasi dan *Turnover Intention* karyawan dalam jangka waktu tertentu, sehingga hasil

penelitian menjadi lebih mendalam.

4. Selain metode kuantitatif, penelitian selanjutnya juga dapat mengombinasikan dengan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam, guna menggali pemahaman yang lebih kontekstual mengenai penerapan *Islamic Leadership* dan budaya organisasi dalam menekan *Turnover Intention*.



DAFTAR PUSTAKA

- Alviani, L., Widnyani, D., & Saraswati, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung. *Jurnal EMAS*, 2(1), 134–149. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1415/1211>
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). *Turnover Intentions*: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Arya Rangga, M., & Fitria Hermiati, N. (2023). The Effect of Work Stress and Job Insecurity On *Turnover Intention* With Job Satisfaction As An Intervening Variable On Generation Z Employees In Bekasi Regency Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebag. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2990–3000. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Ayal, A., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Edison E, Anwar Y, Komariyah I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan

Organisasi. Bandung : ALFABETA.

Faarook, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* Melalui Motivasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Forum Ilmiah*, 18(1), 11–25.

Flores, J. (2023). *Turnover Intention*. 163–178. https://doi.org/10.1007/978-3-031-37331-2_10

Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Milenial. *Prosiding University Research Colloquium*, 11, 77–85. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* 25. Hakim, Abdul. (2012). *The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk*. Employee in the Central Java. *Asia Pasific Management Review* 17(1) 77-90

Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 162.

Irawan, D. (2019). *Pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap Turnover Intention pada PT. AJB Bumi Putera Yogyakarta*. Naskah publikasi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

dan Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan.

- Khairuzahra Putri Nurramadhania, R. M. I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Z Di Perusahaan Startup. *Tajug : Jurnal Pemikiran Islam, Sosial Dan Humaniora*, *I*(1), 1–10.
- Khalid, Z., Nurlela, & Zyllanrova, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*: Bukti Empiris dari Sektor Agribisnis di Indonesia. *KRESNA: Jurnal Riset Dan Pengabdian Masyarakat*, *2*(1), 76–85. <https://doi.org/10.36080/jk.v2i1.24>
- Kusumawati D A. 2015. Peningkatan Perilaku Kerja Islami dengan Budaya Organisasi Islami sebagai Variabel Moderasi. *Conference in Business, Accounting, and Management*. *2* (1) : 233-242.
- Maulidiyah, F., Dewi, T. R., & Mahmudah, S. (2024). Pengaruh *Islamic Leadership* Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *JURNAL LENTERA BISNIS*, *13*(3), 1335-1353.
- Musa, C. I., & Tawe, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Protech Dry Cleaning & Laundry Makassar. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, *1*(6), 1651–1660. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i6.920>
- Octora, H., & Rimadiaz, S. (2025). Pengaruh Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Engagement Dan Financial Compensation Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada PT Asuransi Umum Bumida 1967). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, *3*(1), 241-248.

- Rahmizal, M., & Lasmi, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi. *Jurnal Pundi*, 5(1), 31–44. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.337>
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*, 117-123.
- Simamora, B. (2022). Skala Likert, Bias Penggunaan dan Jalan Keluarnya. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 84–93. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978>
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., Riau, U., & Riau, U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>
- Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan*
- Sumari, J., & Malino, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. *Vifada Management and Social Sciences*, 1(2), 01–17. <https://doi.org/10.70184/cz2ct033>
- Wahyudi, D., & Sabil, R. A. (2022). Pengaruh Leadership dan Organization Culture Terhadap Turnover dan Job Satisfaction Sebagai Mediator Pada Perusahaan

Startup Digital. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(3), 132.

