

## Pengaruh Turnover, Etika Islam, dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Moderasi Komitmen pada PT. Primayudha Mandirijaya

### Abstract

Brylian Pratama,<sup>1</sup>  
Budi Utomo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Islam  
Negeri Salatiga,  
email:  
[brylianp11@gmail.com](mailto:brylianp11@gmail.com)<sup>1</sup>  
[budiutomo@uinsalatiga.ac.id](mailto:budiutomo@uinsalatiga.ac.id)<sup>2</sup>

*In order to improve employee performance, turnover is an important factor that influences employee performance improvement. To maximize the quality of employee performance in the company, one of the instruments is Islamic work ethics. Improving employee performance is very important for the success of the organization because it has a significant impact on the productivity, efficiency, and competitiveness of the company. In this study, the researcher took the object at PT. Primayudha Mandirijaya which is included in a company that has been well organized especially after being held by PT. Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex). At PT. Primayudha Mandirijaya experienced various demands, namely, the need for increased employee performance to improve the company's reputation and branding.*

*The purpose of this study is to determine the influence of turnover intention, Islamic work ethics, and compensation on the performance of employees moderated by organizational commitment. This type of research is quantitative research.*

*In this study, the population used was 1,044 employees at PT. Primayudha Mandirijaya. Furthermore, this study used a sample of 100 respondents with several predetermined criteria or purposive sampling techniques. The tests used are data instrument tests, classical assumption tests, and statistical tests.*

*After testing with SPSS version 25, the results were obtained, namely turnover intention has a negative and significant effect on employee performance, Islamic work ethics has a negative and significant effect on employee performance, compensation has a positive and insignificant effect on employee performance, organizational commitment is able to moderate turnover intention on employee performance, organizational commitment is able to moderate Islamic work ethics on employee performance, and the organization's commitment is not able to moderate compensation to employee performance.*

**Keywords:** Turnover Intention, Islamic Work Ethics, Compensation, Employee Performance, Organizational Commitment

### PENGANTAR

Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki orientasi yang baik, bekerja dengan dinamis, dan mampu memberikan peran andil positif bagi perusahaan (Siregar, 2022). Perusahaan dan sumber daya manusia adalah dua elemen yang saling menguatkan dan mempunyai hubungan yang erat satu sama lain. Sebagai aset penting, karyawan seharusnya mendapat perhatian penuh dari perusahaan, terutama bagi mereka yang berkompeten dan memiliki keuletan (Gustiana, 2022). Oleh karena itu, peran karyawan sangat signifikan dalam kesuksesan perusahaan, dan kinerja karyawan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, *turnover* menjadi faktor penting yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Menurut (Hidayat, 2020) menyebutkan bahwa salah



satu topik hangat yang banyak dibahas saat ini adalah masalah turnover. Sementara itu, (Asmara, 2017) juga mengungkapkan bahwa tingginya nilai niat *turnover* dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan perlu mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan seoptimal mungkin agar tidak terjadi turnover intention, sehingga kinerja karyawan pada perusahaan dapat meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Primayudha Mandiri jaya didapatkan data karyawan keluar pada tahun 2024 :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Keluar PT. Primayudha 2024

Bulan	Total Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar
Januari	1.043	9
Februari	1.035	7
Maret	1.027	7
April	1.043	2
Mei	1.053	12
Juni	1.070	8
Juli	1.068	9
Agustus	1.079	17
September	1.068	11
Oktober	1.052	18
November	1.061	31
Jumlah Karyawan Keluar		131

Sumber : Data Tahunan PT. Primayudha Mandirijaya

Berdasarkan Tabel 1.1 data tahunan PT. Primayudha Mandirijaya tahun 2024 sampai dengan bulan November terdapat 1.061 karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Namun, 131 karyawan di antaranya memutuskan untuk keluar. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* yang terjadi pada PT. Primayudha Mandirijaya pada tahun 2024 masih terbilang cukup tinggi yaitu mencapai 12,35%. Permasalahan ini perlu diminimalisir oleh perusahaan, tingginya *turnover Intention* dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Untuk memaksimal kualitas kinerja karyawan pada perusahaan, salah satu instrumentnya yaitu etika kerja islam. Etika kerja Islami berakar dari petunjuk Al-Quran dan tuntunan Nabi Muhammad SAW. Menurut (Nabbila et al., 2022) etika kerja Islam merupakan ketentuan etika yang dijelaskan menurut Al-Quran dan dicontohkan dengan tindakan Rasulullah SAW dalam melakukan pekerjaan. Sementara itu, menurut (Fikriah, 2020) etika kerja Islam menekankan cara-cara tingkah laku yang spesifik dalam kehidupan setiap hari, yang berlandaskan pada petunjuk, aturan, dan prinsip yang terkandung dalam AlQur'an dan sunnahnya. Maka dari itu, menunjukkan pribadi seseorang yang tercermin dalam sikap dan tindakan yang sesuai dengan etika kerja yang islami. Salah satu faktor utama dalam konteks kinerja karyawan ialah komitmen terhadap organisasi. Komitmen terhadap organisasi selalu menjadi topik yang mendapatkan perhatian khusus, baik dalam manajemen organisasi maupun dalam penelitian yang berfokus pada perilaku karyawan dalam lingkungan kerja.

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan (Firdaus & Hidayati, 2023). Sedangkan, menurut (Hustia, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, kemudian dibandingkan dengan target yang ditetapkan. Kinerja karyawan di sebuah perusahaan tentunya dipengaruhi oleh keluar masuknya karyawan dan proses recruitment. Kepergian karyawan dengan kinerja tinggi dapat menimbulkan pengaruh negatif bagi perusahaan



(Infante & Darmawan, 2022). Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bermanfaat bagi individu karyawan tetapi juga bagi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Tanpa upaya untuk meningkatkan kinerja, perusahaan berisiko mengalami stagnasi, penurunan produktivitas, dan kehilangan daya saing di pasar.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil obyek pada PT. Primayudha Mandirijaya yang termasuk dalam perusahaan yang telah terorganisir dengan baik terutama setelah dipegang oleh PT. Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex). Pada PT. Primayudha Mandirijaya mengalami berbagai tuntutan yaitu, perlu adanya peningkatan kinerja karyawan untuk meningkatkan reputasi dan branding perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan HRD PT. Primayudha Mandirijaya dan diperoleh evaluasi penilaian kerja dengan beberapa kriteria standar perusahaan yaitu: Absensi, Disiplin, *Loyalty*, Tanggung jawab, *Team work*, *Efectifity*, *Work quality*, *Creatifitas* dan *insentive*. Dalam melakukan evaluasi kerja pimpinan regu memiliki rician penilaian kinerja karyawan, dilakukan dengan cara pemantauan setiap hari kerja di jam kerja karyawan, pemantauan kehadiran karyawan dan mengukur seberapa komitmen karyawan dengan perusahaan.

Alasan adanya penelitian ini dikarenakan masih terdapat hasil yang belum konsisten dari beberapa peneliti terdahulu sehingga perlu dilakukan penelitian kembali mengenai hubungan antara *turnover intention*, etika kerja islam, dan kompensasi serta dampak komitmen organisasi sebagai pemoderasi. Meskipun telah banyak penelitian yang dilakukan dalam konteks ini, namun temuan-temuan yang diperoleh masih beragam dan tidak konsisten seperti penelitian yang dilakukan oleh (Karsam et al., 2017) menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh (Jamal et al., 2021) menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, 2024) menunjukkan etika kerja Islam berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian oleh (Hiqmah, 2021) mengindikasikan bahwa Etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2020) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian menurut (Sangkaen et al., 2019) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan pertimbangan tersebut, peneliti menentukan judul : “Pengaruh *Turnover Intention*, Etika Kerja Islam dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi” pada PT. Primayudha Mandirijaya.

## REVIEW LITERATUR

### Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal setting theory* ini menjelaskan hubungan antara tujuan dan kinerja individu dalam melaksanakan tugas. Menurut teori ini, perilaku seseorang dipengaruhi oleh dua aspek kognitif, yaitu konten (nilai) dan niat (tujuan). Individu menetapkan tujuan untuk perilaku mereka di masa depan, dan tujuan tersebut mempengaruhi tindakan yang sebenarnya. Dengan penetapan sasaran yang spesifik, individu dapat membandingkan hasil yang dicapai dengan sasaran tersebut, sehingga perilaku dan kinerjanya dapat diatur berdasarkan ide dan niat yang telah ditetapkan.

### Turnover Intention

*Turnover intention* merupakan niat atau keputusan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja secara permanen, baik dengan keinginan sendiri maupun karena faktor lain yang tidak terduga (Hidayati & Roziana, 2020). Sementara, menurut (Jaelani, 2021) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, meskipun keinginan tersebut belum berlanjut menjadi tindakan nyata untuk beralih ke perusahaan lain. *Turnover intention* dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan karena mencerminkan ketidakpuasan atau ketidakstabilan dalam lingkungan kerja yang dapat berdampak pada produktivitas dan efektivitas tim. Terdapat beberapa indikator menurut (Waskito & Putri, 2021) yang digunakan untuk menilai *turnover*



*intention*, yaitu : tingkat absensi semakin meningkat, jenuh dalam berkerja, peningkatan pelanggaran atau kesalahan, protes terhadap atasan, perilaku yang berbeda, dan pencarian alternatif pekerjaan lain.

### **Etika Kerja Islam**

Menurut (Hardiani, 2023) etika kerja Islam merupakan pandangan yang membentuk dan mempengaruhi tingkat keterlibatan serta partisipasi individu dalam lingkungan kerja. Etika ini memandang pekerjaan sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan diri, baik dalam aspek ekonomi, sosial, maupun psikologis, serta untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan memperkuat iman. Konsep dasar etika kerja Islam bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW. Etika ini dibangun berdasarkan empat prinsip utama: usaha, kompetisi, transparansi, dan tanggung jawab. Terdapat beberapa indikator menurut (Rachmawati & Ketut, 2016) yang digunakan untuk menilai etika kerja islam, yaitu : kerja keras, komitmen dan dedikasi, menghindari metode tidak etis, daya saing ditempat kerja, niat untuk mendekatkan diri, dan mencapai ridha Allah SWT.

### **Kompensasi**

kompensasi mencakup segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik berupa uang maupun non-uang, sebagai penghargaan atas kontribusi tenaga dan pikiran mereka. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, karyawan akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga sasaran kompensasi untuk mempertahankan karyawan dapat tercapai. Beberapa indikator kompensasi menurut (Asih, 2021), yaitu : gaji yang adil, insentif yang sesuai, tunjangan yang sesuai, dan fasilitas yang memadai.

### **Kinerja Karyawan**

kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tindakan atau aktivitas dalam suatu organisasi pada periode tertentu berdasarkan referensi tertentu. Kinerja, dalam konteks hasil kerja karyawan, dinilai berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil yang dicapai dari berbagai fungsi atau indikator dalam pekerjaan atau profesi tertentu sepanjang periode waktu yang ditentukan. Terdapat indikator kinerja karyawan menurut (Ahmad Rayyan & Paryanti, 2021), yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, dan inisiatif.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai bentuk keterikatan emosional seorang karyawan terhadap organisasi yang diikutinya. Hal ini mendorong karyawan untuk tetap setia pada organisasi tersebut, baik dalam kondisi yang menguntungkan maupun yang menantang, serta berperan aktif dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Terdapat indikator untuk menilai komitmen organisasi menurut (Albert Kurniawan, 2015), yaitu : lama kerja, kepercayaan, rasa percaya diri, kredibilitas, dan pertanggung jawaban.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan sebuah metode dengan jenis data primer, diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT Primayudha Mandirijaya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah 1.044 karyawan pada PT. Primayudha Mandirijaya. Selanjutnya penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 100 responden dengan beberapa kriteria yang telah ditentukan atau teknik purposive sampling. Pengujian yang digunakan adalah uji instrumen data, uji asumsi klasik, serta uji statistik kemudian dilakukan pengujian dengan SPSS version 25.



## HASIL PENELITIAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah nilai residual yang dihasilkan memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas pada riset ini menggunakan metode *kolmogorov-smirnov* yang hasilnya pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 Uji Normalitas

<b>Unstandardized Residual</b>		
N		100
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std.Deviation	2.91420586
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.049
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

*Sumber: Data primer diolah 2025*

Berdasarkan pengujian normalitas yang ditampilkan pada tabel 1.2 nilai signifikansi (Asymp.Sig. (2-tailed)) tercatat sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Jika nilai signifikansi antara *variable independent* dan *absolut residual* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak dapat terjadi heteroskedastisitas (Mardiatmoko, 2020). Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas:

Tabel 1.3 Uji Heterokedastisitas

<b>Variabel</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
Turnover Intention	.915	.363
Etika Kerja Islam	1.782	.078
Kompensasi	-1.089	.279
Komitmen Organisasi	.440	.661

*Sumber: Data primer diolah 2025*

Berdasarkan table 1.3 hasil output di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *turnover intention* sebesar 0.363, etika kerja islam sebesar 0.078, kompensasi sebesar 0.279, dan komitmen organisasi sebesar 0.661. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga kesimpulannya adalah tidak terjadi masalah heretokedastisitas pada model regresi.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi antara variabel independen dalam model. Multikolinearitas dapat dianggap tidak terjadi jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 (Mardiatmoko, 2020). Berikut hasil dari uji multikolinearitasnya:

Tabel 1.4 Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Turnover Intention	0.924	1.082
Etika Kerja Islam	0.897	1.115
Kompensasi	0.947	1.056

Sumber: Data primer diolah 2025

Pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa variabel bebas dalam pengolahan data memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen. Selain itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga mengungkapkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai VIF kurang dari 10, yang berarti tidak ada indikasi multikolinearitas.

### Uji Statistik

#### Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menunjukkan apakah terdapat hubungan yang sempurna antara dua variabel.

Tabel 1.5 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error The Estimate
1	.645 <sup>a</sup>	.417	.392	2.51321

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 1.5 hasil analisis menunjukkan nilai adjusted R square 0,392 atau 39,2%. Artinya variabel *turnover intention*, etika kerja islam dan kompensasi dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan sebesar 39,2% sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### Uji F

Uji F bertujuan untuk menentukan sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Jika nilai probabilitas yang diperoleh kurang dari 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji F secara simultan:

Tabel 1.6 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428.469	4	107.117	16.959	.000 <sup>b</sup>
	Residual	600.041	95	6.316		
	Total	1028.510	99			

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 1.6 hasil uji F diatas menunjukkan nilai signifikansi nya kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Sehingga, *turnover intention*, etika kerja islam dan kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



## Uji T

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan (Mardiatmoko, 2020).

Tabel 1.7 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.851	3.620		8.246	.000
Turnover Intention	-0.138	.040	-.293	-3.375	.0001
1 Etika Kerja Islam	-0.135	.047	-.238	-2.871	.005
Kompensasi	0.063	.058	.087	1.082	.282
Komitmen Organisasi	0.325	.053	.507	6.174	.000

Sumber: Data primer diolah 2025

Mengacu pada tabel 1.7, maka dapat ditarik kesimpulan hasil uji T sebagai berikut:  

$$Y = 29.851 + -0.138X1 + -0.135X2 + -0.063X3$$

Dari persamaan diatas *turnover intention* memiliki nilai signifikansi (0.001) kurang dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Selanjutnya, etika kerja islam memiliki nilai signifikansi (0.005) kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berikutnya, diperoleh nilai signifikansi dalam kompensasi (0.282) lebih dari 0.05, sehingga etika kerja Islam juga memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## Uji MRA

Uji MRA merupakan uji interaksi yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam uji ini, variabel moderasi berperan untuk memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen.

Tabel 1.8 Uji MRA *Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41.602	3.854		10.794	.000
Turnover Intention	-.231	.054	-.492	-4.298	.000
Etika Kerja Islam	-.173	.077	-.306	-2.264	.026
Kompensasi	.057	.095	.079	.600	.550
Komitmen Organisasi	-1.060	.111	-1.653	-9.550	.000
Turnover dengan Komitmen	.006	.001	.476	4.192	.000
Etika Kerja Islam dengan Komitmen	.004	.002	.466	2.054	.043

Kompensasi dengan Komitmen	-.001	.002	-.094	-.539	.592
Y.Z	.025	.001	1.885	39.731	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 1.8, diketahui bahwa hasil perhitungan uji MRA (Moderated Regression Analysis) sebagai berikut:

- 1) Diketahui nilai signifikansi variabel *turnover intention* sebesar 0,000 dimana nilai tersebut  $< 0,05$  dan nilai koefisien  $-0,231$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel *turnover intention* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Diketahui nilai signifikansi variabel etika kerja islam sebesar 0,026 dimana nilai tersebut  $< 0,05$  dan nilai koefisien  $-0,173$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja islam memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Diketahui nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,550 dimana nilai tersebut  $> 0,05$  dan nilai koefisien  $0,057$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Nilai signifikansi dari interaksi antara variabel *turnover intention* (X1) dan komitmen organisasi (Z) sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa interaksi antara *turnover intention* dan komitmen organisasi adalah signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel komitmen organisasi (Z) mampu memoderasi variabel *turnover intention* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 5) Nilai signifikansi dari interaksi antara etika kerja islam (X2) dan komitmen organisasi sebesar 0,043 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga interaksi ini dikatakan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel komitmen organisasi (Z) mampu memoderasi variabel etika kerja islam (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai signifikansi dari interaksi antara kompensasi (X3) dan komitmen organisasi sebesar 0,592 nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga interaksi ini tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel komitmen organisasi (Z) tidak mampu memoderasi variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji T pada tabel 4.13 menunjukkan hasil analisis bahwa nilai t-hitung sebesar  $-3.375$  dengan signifikansi 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. hal tersebut berarti *turnover intention* memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Primayudha Mandirijaya. Artinya, semakin tinggi tingkat *turnover intention*, semakin besar kemungkinan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Faktor yang menyebabkan karyawan keluar dari PT. Primayudha Mandirijaya antara lain kepuasan kerja yang rendah, konflik antar pekerja dan faktor keluarga.

Hal ini sesuai dengan *Goal Setting Theory* oleh Edwin Locke yang menyatakan bahwa tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Pada PT. Primayudha Mandirijaya, *turnover intention* yang tinggi menunjukkan bahwa banyak karyawan tidak memiliki tujuan kerja yang jelas atau tidak merasa tertantang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Authar, 2019), (Jamal et al., 2021), dan (Widyawati et al., 2022) yang menunjukkan hasil bahwa *turnover intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Etika Bisnis Islam terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan terlihat dari nilai t-hitung sebesar  $-2.871$  dengan signifikansi 0.005, yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan etika kerja islam tidak



selalu meningkatkan kinerja karyawan PT. Primayudha Mandirijaya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan motivasi terhadap karyawan agar mereka merasa memiliki komitmen dan berdedikasi kerja sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya. Dengan langkah ini, apabila etika kerja Islam dapat diterapkan dengan lebih baik akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan *Goal Setting Theory* oleh Edwin Locke menekankan bahwa tujuan yang jelas dan terarah meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menerapkan prinsip *Goal Setting Theory*, keseimbangan antara ibadah dan produktivitas dapat dijaga, sehingga kinerja karyawan tetap optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Hiqmah, 2021) dan (Ardiansyah, 2024) yang mengindikasikan bahwa etika kerja Islam berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian di PT. Primayudha Mandirijaya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t$ -hitung 0,600, signifikansi 0,282 > 0,05). Hipotesis bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak, karena faktor lain seperti prestasi dan pengalaman kerja lebih berpengaruh. Karyawan tidak hanya termotivasi oleh kompensasi, tetapi juga oleh peningkatan keterampilan dan pencapaian prestasi, serta pengalaman kerja sebagai bekal di masa depan.

Berdasarkan *Goal Setting Theory* menekankan bahwa imbalan yang jelas memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan. Meskipun penetapan tujuan dan kompensasi penting dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi, kompensasi di PT. Primayudha Mandirijaya dinilai cukup adil sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Marlius & Pebrina, 2022), (Sari et al., 2023) dan (Arifin et al., 2023) yang membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Komitmen Organisasi Memoderasi *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian di PT. Primayudha Mandirijaya menunjukkan bahwa turnover intention berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien -0,231, signifikansi 0,000). Namun, komitmen organisasi memoderasi hubungan ini dengan pengaruh yang signifikan (koefisien interaksi 0,006, signifikansi 0,000), sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Komitmen organisasi mampu meminimalkan dampak negatif turnover intention pada kinerja, di mana karyawan dengan komitmen tinggi tetap termotivasi dan bertanggung jawab meskipun ingin keluar.

Temuan ini sejalan dengan *Goal Setting Theory*. Meskipun ada niat untuk turnover, komitmen organisasi yang tinggi membantu karyawan tetap fokus pada tujuan pekerjaan mereka. Ketika tujuan karyawan selaras dengan tujuan organisasi, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Hal ini menegaskan peran penting komitmen organisasi dalam menjaga kinerja karyawan, sejalan dengan prinsip *Goal Setting Theory* yang menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang spesifik untuk meningkatkan produktivitas, bahkan dalam situasi sulit seperti adanya turnover intention.

### **Komitmen Organisasi Memoderasi Etika Bisnis Islam terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian di PT. Primayudha Mandirijaya menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien -0,173, signifikansi 0,026). Selain itu, komitmen organisasi memoderasi hubungan ini, mengubah pengaruh negatif etika kerja Islam menjadi positif signifikan terhadap kinerja (koefisien interaksi 0,004, signifikansi 0,043). Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memperkuat penerapan prinsip-prinsip etika Islam dalam pekerjaan, meningkatkan kinerja karyawan.

Kombinasi etika kerja Islam dan komitmen organisasi dapat dijelaskan melalui *goal setting theory*, di mana nilai-nilai moral memperkuat komitmen. Dengan komitmen organisasi yang tinggi, penerapan etika kerja Islam dapat memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja, karena



karyawan merasa terikat dengan tujuan perusahaan. Setiap tindakan yang dilakukan dengan tujuan meraih ridha Allah SWT, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel moderasi yang mendorong pencapaian tujuan bersama secara maksimal.

### **Komitmen Organisasi Memoderasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian di PT. Primayudha Mandirijaya menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,073, signifikansi 0,550). Selain itu, komitmen organisasi juga tidak memoderasi hubungan antara kompensasi dan kinerja, dengan koefisien interaksi 0,004 dan signifikansi 0,001 yang menunjukkan pengaruh negatif tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) ditolak, mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tidak memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja di perusahaan tersebut.

Penjelasan dari temuan ini dapat dikaitkan dengan *Goal Setting Theory*, yang menekankan pentingnya penetapan tujuan yang jelas dan menantang dalam memotivasi kinerja karyawan di PT. Primayudha Mandirijaya, karyawan mungkin lebih termotivasi oleh tujuan kerja yang terarah daripada sekadar insentif finansial. Tanpa tujuan yang jelas dan partisipasi karyawan dalam penetapan tujuan, kompensasi yang memadai saja tidak cukup untuk mendorong kinerja maksimal, sesuai dengan prinsip-prinsip *Goal Setting Theory*.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui beberapa tahap seperti: pengumpulan, pengolahan, dan analisis data mengenai pengaruh *turnover intention*, etika kerja islam dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh komitmen organisasi pada PT. Primayudha Mandirijaya, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. *Turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Primayudha Mandirijaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima.
- b. Etika kerja islam berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Primayudha Mandirijaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H2) ditolak.
- c. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Primayudha Mandirijaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H3) ditolak.
- d. Komitmen organisasi mampu memoderasi variabel *turnover intention* terhadap kinerja karyawan pada PT. Primayudha Mandirijaya. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 4 (H4) diterima.
- e. Komitmen organisasi mampu memoderasi etika kerja islam terhadap kinerja karyawan pada PT. Primayudha Mandirijaya. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 5 (H5) diterima.
- f. Komitmen organisasi tidak mampu memoderasi kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Primayudha Mandirijaya. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 6 (H6) ditolak.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad Rayyan, & Paryanti, A. B. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta*. JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1), 9–19.
- Albert Kurniawan. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Ocb) Pegawai*. Journal of Innovation Research and Knowledge, 2(10), 3901–3906.
- Ardiansyah, A. E. (2024). *Pengaruh Etika kerja Islam , Kecerdasan Emosional , Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perceived Value Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT Metinca Prima I. W. Salatiga ) SKRIPSI*.
- Arifin, Magito, Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP, 1(01), 24–33.
- Asih. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention*. Jurnal

Open Access: [https://ejournal.staiat-tahdzib.ac.id/j-mabes/open\\_access\\_policy](https://ejournal.staiat-tahdzib.ac.id/j-mabes/open_access_policy)

J-Mabes by ejournal at-tahdzib is licensed under [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



- Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25–35. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. In *JAKI* (Vol. 5).
- Authar, R. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(2), 79–94. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i2.4068>
- Fikriah, N. L. (2020). *Kepemimpinan islami dan etika kerja islami: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. 5(1), 90–110.
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Handayani, T. U. (2024). Implementasi Etika Kerja Islami dalam Upaya Peningkatan Kinerja Customer Service PT. Bank Jabar Banten Syariah Melalui Komitmen Organisasi. *Action Research Literate*, 8(2), 228–237. <https://ar.lidwaninstitute.co.id/index.php/ar/article/view/273%0Ahttps://ar.lidwaninstitute.co.id/index.php/ar/article/download/273/255>
- Hardiani, H. (2023). Peran etika kerja islam dan manajemen pengetahuan terhadap peningkatan komitmen organisasi pada bank muamalat Cabang makassar. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 20(1), 1–11. <https://doi.org/10.37476/akmen.v20i1.3480>
- Hidayat, T. S. S. dan R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Hidayati, & Roziana. (2020). *Hidayati, Roziana A. 2020. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Hiqmah, N. N. (2021). *Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada MTsN 2 Aceh Barat Daya*. 6.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Infante, A., & Darmawan, D. (2022). Gender Equality: Women's Involvement in Human Resource Management Practices. *Journal of Social Science Studies (JOS3)*, 2(1), 27–30. <https://doi.org/10.56348/jos3.v2i1.16>
- Jaelani. (2021). *Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Komitmen dan Turnover Terhadap Kinerja Karyawan. In *JAMBURA ECONOMIC EDUCATION JOURNAL* (Vol. 3, Issue 1).
- Karsam, Muthia, R., & Dewi, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Pengendalian Manajemen Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi. *SNAB: Seminar Nasional Akuntansi Dan Bisnis*, 1018–1032.
- Mardiatmoko. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Nabbila, L., Mutafarida, F., & Andriani. (2022). *Lita Nabbila, F., Mutafarida, B., & Andriani. (2022). Implementasi Islamic Work Ethics Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat*



- Indonesia KCP Blitar. Jurnal Mahasiswa*, 5(1), 57–66.  
<https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2015.23.05.22173>.
- Rachmawati, T., & Ketut, S. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemediasi. *Management Analysis Journal*, 5(3), 269–280.  
<https://scholar.archive.org/work/f52zri7r3bdfbnfm46d3sc4li/access/wayback/https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/download/12284/7732>
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 17.  
<https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23510.17-25>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Kaeyawan. *Brachytherapy*, 22(5), S71.  
<https://doi.org/10.1016/j.brachy.2023.06.113>
- Siregar, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122.  
<https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Widyawati, N., Faris, A., & Himawan, I. (2022). SEIKO : Journal of Management & Business Dampak Turnover Tinggi Terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas PT. XYZ Cabang Rembang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), 653–662.  
<https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2538>

