

Keterlibatan *Islamic work ethics* memoderasi pengaruh *work overload*, *role ambiguity*, dan stres kerja terhadap *turnover intention*

Anggy Lia Milfa Sari, Abdul Aziz Nugraha Pratama*
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Salatiga, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: abdul.aziz.np@uinsalatiga.ac.id)

Abstract

Employee turnover intention has become a critical issue for organizations because it can disrupt organizational stability and increase recruitment and training costs. This study aims to analyze the effects of *work overload*, *role ambiguity*, and job stress on turnover intention, with *Islamic work ethics* as a moderating variable. This study uses a quantitative approach, with primary data collected via questionnaires distributed to employees of PT Tri Duta Perkasa in Cicalengka, West Java. The data were analyzed using Moderated Regression Analysis (MRA). The results show that *work overload* and *role ambiguity* have a positive and significant effect on turnover intention, whereas job stress has a positive but insignificant effect. Furthermore, the interaction effects between *Islamic work ethics* and the independent variables are not statistically significant, indicating that *Islamic work ethics* do not moderate the relationship between *work overload*, *role ambiguity*, job stress, and turnover intention. In conclusion, *work overload* and *role ambiguity* are important factors that determine employees' intention to leave the organization. In contrast, *Islamic work ethics* do not function as a moderating variable in this study.

Keywords: *Work overload*, *Role ambiguity*, Work Stress, *Islamic work ethics*, Turnover Intention

Abstrak

Intensi *turnover* karyawan telah menjadi isu kritis bagi organisasi karena dapat mengganggu stabilitas organisasi serta meningkatkan biaya perekrutan dan pelatihan. Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja berlebih, ambiguitas peran, dan stres kerja terhadap intensi *turnover*, dengan etika kerja Islami sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada karyawan PT Tri Duta Perkasa, Cicalengka, Jawa Barat. Analisis data dilakukan menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berlebih dan ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover*, sedangkan stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap intensi *turnover*. Lebih lanjut, efek interaksi antara etika kerja Islami dan variabel independen secara statistik tidak signifikan, yang menunjukkan bahwa etika kerja Islami tidak memoderasi hubungan antara beban kerja berlebih, ambiguitas peran, stres kerja, dan intensi *turnover*. Kesimpulannya, beban kerja berlebih dan ambiguitas peran merupakan faktor penting yang menentukan intensi karyawan untuk meninggalkan organisasi, sedangkan etika kerja Islami tidak berfungsi sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini.

Kata kunci: Beban Kerja Berlebih, Ambiguitas Peran, Stres Kerja, Etika Kerja Islami, Niat Berhenti Kerja

How to cite: Sari, A. L. M., & Pratama, A. A. N. (2025). Keterlibatan *Islamic work ethics* memoderasi pengaruh *work overload*, *role ambiguity*, dan stres kerja terhadap *turnover intention*. *Kurva: Jurnal Ekonomi Manajemen Keuangan Dan Bisnis*, 2(1), 65–83. <https://doi.org/10.53088/kurva.v2i1.2812>



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang tidak bisa dilepaskan dari suatu perusahaan maupun organisasi, karena sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar bagi perkembangan suatu perusahaan maupun organisasi. Suatu instansi/perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila sumber daya manusianya dapat bekerja dengan optimal sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi/perusahaan. Setiap perusahaan sangat mengandalkan dan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang ideal guna membangun perusahaannya agar dapat terus berkembang menjadi perusahaan yang lebih baik dan menonjol dibandingkan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama. Untuk mencapai kinerja yang unggul dan menjadikan perusahaan berdaya saing, sumber daya manusia (karyawan) merupakan pelaku yang dominan dan sangat penting dalam rangka mendukung tujuan-tujuan perusahaan. Namun ketika terdapat *turnover* karyawan dalam perusahaan akan merugikan perusahaan dari segi biaya dan mampu mengganggu keberlangsungan organisasi dan *turnover intention* merupakan prediktor terbaik untuk melihat adanya sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan (Harvida & Wijaya, 2020).

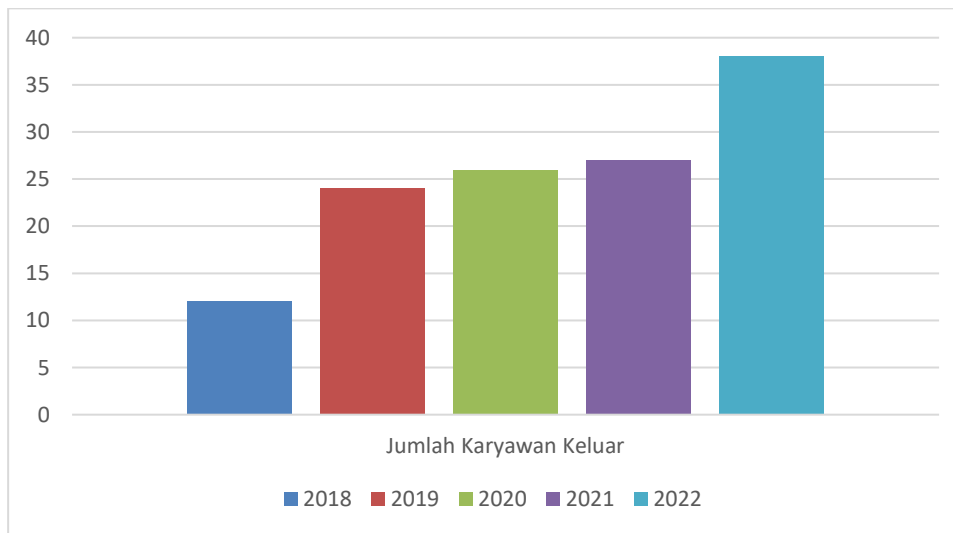
Turnover merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil, dan berpengalaman. Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan berdampak buruk bagi perusahaan yaitu dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja serta dapat menimbulkan tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia seperti biaya pelatihan dan biaya rekrutmen yang sudah dilakukan pada karyawan (Margaretta & Riana, 2020).

Fenomena *turnover intention* di Indonesia sudah sering terjadi, dimana setiap tahunnya terdapat karyawan yang melakukan *turnover* yang disebabkan oleh faktor pribadi maupun dari perusahaan berupa pemutusan hubungan kerja (Budun et al., 2021). Dikutip dari portal berita Databoks (2023), menyebutkan pada periode Januari-Juni 2023 terdapat 26.400 orang tenaga kerja yang ter-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), karyawan yang dirumahkan tanpa upah, dan karyawan yang dikurangi jam kerjanya. Jumlah ini didapat dari 26 provinsi yang melaporkan kepada dinas yang membidangi ketenagakerjaan baik di tingkat provinsi maupun kabupaten atau kota.

Tingginya tingkat *turnover* juga akan berdampak pada karyawan yang masih bekerja di perusahaan, ketika teman-teman kerja banyak yang keluar, hal tersebut akan membuat bimbang karyawan yang masih bekerja untuk menentukan apakah akan tetap bertahan di perusahaan atau akan keluar mengikuti teman-temannya (Efentris & Chandra, 2019). Sebaliknya, jika didalam perusahaan itu tingkat *turnover* sangat rendah, maka para karyawan akan saling bersaing serta berupaya agar terus bertahan dalam perusahaan tersebut. Perusahaan dapat dikatakan memiliki tingkat *turnover* yang terbilang rendah, jika rata-rata karyawan pada suatu perusahaan sudah bekerja kurang lebih 5 tahun keatas, sehingga rekrutment pun akan jarang terjadi.

PT. Tri Duta Perkasa merupakan perusahaan swasta berbadan hukum berupa PT (Perseroan Terbatas). Nama semula adalah PT. Tri Duta Perkasa Utama, didirikan pada tahun 1990 di Cicalengka - Bandung (KM 32 dari kota Bandung). PT. Tri Duta Perkasa bergerak dibidang industri barang- barang dari karet, baik karet alam maupun sintesis, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri dan luar negeri. Perusahaan ini selalu mengembangkan ketrampilan tenaga kerja untuk membuat semua proyek yang ditangani berhasil. Sampai saat ini masalah utama dalam perusahaan tersebut adalah tingginya angka *turnover* karyawan pada perusahaan.

Untuk mengetahui tingkat *turnover* karyawan di PT. Tri Duta Perkasa Cicalengka maka penulis melakukan pengamatan awal melalui wawancara online pada tanggal 6 April 2023 dengan oleh Bapak Subandi Raharjo selaku kepala bagian personalia, yang berkaitan dengan data jumlah karyawan yang telah berhenti bekerja sejak tahun 2018 - 2022 sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Jumlah Turnover Karyawan PT. Tri Duta Perkasa Cicalengka
Sumber: PT. Tri Duta Perkasa Cicalengka

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat jika pada PT. Tri Duta Perkasa Cicalengka pada setiap tahunnya mengalami *turnover*. Adapun mayoritas penyebab berhenti bekerja adalah karena mengundurkan diri, pensiun dan faktor-faktor lainnya.

Karyawan yang melakukan *turnover* biasanya disebabkan karena adanya beban kerja yang berlebihan (*work overload*) sehingga menyebabkan karyawan mencari perusahaan yang lebih baik dibandingkan perusahaan yang sebelumnya. Beban kerja merupakan beban aktifitas fisik, mental, social yang diterima oleh seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan pekerja yang menerima beban tersebut (Wahdaniah & Gunardi, 2018). Karena adanya beban kerja, menimbulkan suatu intensi untuk meninggalkan instansi/perusahaan, setiap orang menginginkan kenyamanan dalam pekerjaannya, apabila seseorang merasa tidak nyaman dengan suatu pekerjaannya, maka pasti akan membuat seorang pekerja mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Veronica (2021) serta Nisa dan Malik (2016) menjelaskan jika *work overload* memiliki hasil positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja memiliki pengaruh penting terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, karyawan semakin terbebani dengan banyaknya tugas yang dikerjakan dan memilih untuk meninggalkan tempat kerjanya (Farida & Melinda, 2019). Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Pradana dan Salehudin (2013) serta Nisa et al. (2019) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berlebihan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Selain itu *turnover intention* memiliki faktor-faktor lain yang diidentifikasi dapat memicu munculnya keinginan berhenti kerja, diantaranya adalah faktor *role ambiguity*. *Role ambiguity* juga diindikasikan mempunyai hubungan yang positif dengan *turnover intention*. *Role ambiguity* (ambiguitas peran) dapat dipahami sebagai suatu kondisi tentang ketidakjelasan mengenai harapan spesifik terhadap peran seorang karyawan. Jadi dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada tanggung jawab, wewenang, dan peran yang tidak jelas (Rosally & Jogi, 2015).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Duwinaeni (2018) serta Megaster (2022) menemukan bahwa *role ambiguity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Apabila kondisi ketidakjelasan peran ini sering terjadi tidak menutup kemungkinan akan membuat intensi keluar masuknya karyawan meningkat dan pada akhirnya karyawan memilih meninggalkan pekerjaannya. Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Irzani dan Witjaksono (2014) menunjukkan hasil bahwa *role ambiguity* atau ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Selain *work overload* dan *role ambiguity*, stres kerja yang dialami karyawan juga menjadi salah satu alasan karyawan memiliki niatan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan yang lain. Stres kerja sendiri muncul diakibatkan tekanan yang berasal dari ketidakcocokan antara karyawan dengan tempat kerjanya. Karyawan yang bekerja dibawah tekanan yang berlebihan dapat mengalami tekanan psikologi (*psychological strain*) yang dapat memicu terjadinya stres pada karyawan (Dafinci et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Putu et al. (2019), Irvianti dan Verina (2015) serta Riani dan Putra (2017) menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Tingginya stres kerja yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan angka *turnover* pada perusahaan. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Rizana (2020) dan Kurniawati et al. (2018) memaparkan jika stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki etika kerja yang baik, karena etika ini bertujuan untuk mengatur tingkah laku karyawan. Etika kerja islam yang tinggi diharapkan dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Junianto et al., 2021). *Islamic work ethics* memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, akan tetapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan social. Etika kerja islami yang bagus yang dimiliki oleh karyawan pada suatu perusahaan akan membuahkan

efektifitas dalam bekerja, tanggungjawab, dan keinginan untuk melakukan inovasi dalam pekerjaannya, sehingga dalam skala global akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Kurniawan et al., 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abbasi (2015) menunjukkan hasil bahwa etos kerja islam sebagai pemoderasi mampu memperlemah tingkat turnover intention. Hal ini berarti jika pemahaman etos kerja islam semakin tinggi maka dapat memperlemah *work overload*, *role ambiguity* dan stres kerja yang dialami dan dirasakan oleh karyawan, sehingga mampu menekan tingkat *turnover intention* pada perusahaan.

Selain dapat menurunkan produktivitas, tingkat keluar masuknya karyawan yang terus meningkat juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih teliti dalam memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perputaran karyawan seperti dalam hal pemberian beban kerja, dan pembagian tugas agar tidak menyebabkan stres kerja pada karyawan sehingga dapat menurunkan angka *turnover* pada perusahaan.

Berdasarkan uraian mengenai hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang saling bertolak belakang di atas, maka dapat dikatakan bahwa pada penelitian sebelumnya masih terdapat *research gap* atau kesenjangan antara hasil penelitian satu dengan penelitian lainnya terkait pengaruh *work overload*, *role ambiguity*, dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini mencoba membangun model dengan menambahkan *Islamic work ethics* sebagai pemoderasi. Jika berhasil memoderasi, maka diharapkan menjadi kontribusi bagi dunia penelitian di bidang Manajemen Sumberdaya Manusia. Oleh sebab itu, penelitian ini penting untuk dilakukan.

2. Tinjauan Pustaka

Pengaruh *Work overload* Terhadap *Turnover Intention*

Teori perilaku terencana adalah hasil modifikasi dan pengembangan dari teori sebelumnya yaitu *theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan). Teori ini digunakan untuk suatu perilaku yang sepenuhnya itu dia berada dibawah kendali individu tersebut dikarenakan terdapat faktor yang memungkinkan bisa mendukung atau menghambat untuk mewujudkan niat individu agar berperilaku. Adanya beban kerja yang berlebih, menimbulkan suatu intensi untuk meninggalkan instansi/perusahaan, setiap orang pasti menginginkan kenyamanan dalam pekerjaannya, apabila seseorang merasa tidak nyaman dengan suatu pekerjaannya, maka pasti akan membuat seorang pekerja mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Beban kerja berlebihan (*work overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu (Sahaduta, 2017). *Work overload* adalah sejumlah tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pekerja dalam waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan yang lebih dari yang dimiliki individu tersebut melebihi kadar rutinitas dari yang biasa dilakukan

oleh pekerja sehingga membutuhkan tenaga ekstra. Hal ini tentunya *work overload* atau beban kerja sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*. Semakin besar beban kerja maka semakin besar juga *turnover intention* suatu karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin kecil beban kerja maka semakin kecil juga *turnover intention* pada suatu karyawan (Ahsani et al., 2020). Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Veronica (2021) yang menunjukkan *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H1: *Work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Role ambiguity* Terhadap *Turnover Intention*

Theory of planned behavior merupakan suatu teori yang digunakan untuk memperkirakan tingkah laku seseorang, yang mana teori ini mempunyai dua asumsi utama untuk menilai niat seseorang dalam berperilaku, yaitu *attitude toward the behavior* (sikap terhadap perilaku) dan *subjective norm* (norma subjektif). *Role ambiguity* adalah ketidakpastian tentang tindakan apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan suatu peran (Peterson et al., 1995). Palomino dan Frezatti (2016) mendefinisikan *role ambiguity* sebagai sebagai suatu keadaan dimana suatu pekerjaan memiliki kekurangan dalam prediksi suatu respon terhadap perilaku pihak lain dan kejelasan mengenai persyaratan perilaku yang diharapkan. Menurut Robbins dan Judge (2008) *role ambiguity* terjadi ketika ekspektasi dari suatu peran tidak bisa dipahami dengan jelas dan pekerja tidak yakin dengan apa yang harus dikerjakannya.

Bila karyawan tidak tahu kekuasaan yang dia miliki untuk memutuskan sesuatu, apa yang harus dia kerjakan/selesaikan, dan bagaimana dia akan dinilai, dia akan ragu-ragu untuk mengambil keputusan dan akan bergantung pada pendekatan trial and error dalam memenuhi harapan atasan. Berdasarkan teori klasik, setiap posisi dalam struktur organisasi formal seharusnya memiliki serangkaian tugas atau tanggung jawab yang spesifik. Spesifikasi tugas atau definisi peran formal yang dibutuhkan, dimaksudkan untuk memungkinkan manajemen memegang bawahan akuntabel untuk kinerja yang spesifik dan memberikan arahan dan panduan untuk bawahan (Khoirunnisa & Merdiana, 2019). Jadi, berdasarkan teori peran, ambiguitas seharusnya meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi tidak puas dengan perannya, selanjutnya dia akan mengalami kekhawatiran, mengubah kenyataan dan bekerja kurang efektif, sehingga hal ini tentunya dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* yang ada. Hal ini didukung penelitian yang telah dilaksanakan oleh Duwinaeni (2018) yang menyatakan bahwa *role ambiguity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: *Role ambiguity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Theory of planned behavior mengasumsikan bahwa perilaku ditentukan oleh keinginan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku maupun sebaliknya. Teori yang dikembangkan dari teori sebelumnya ini kemudian ditambahkan perilaku kontrol yang dirasakan. Setiap pekerja dapat merasakan beban kerja atau tekanan yang berbeda-beda, hal ini berkaitan dengan adanya perbedaan pemahaman,

penghayatan, pengalaman, serta kemampuan tiap individu terhadap pekerjaannya (Khoirunnisa & Merdiana, 2019).

Stres didefinisikan sebagai suatu *respons adaptif* dan atau proses psikologis individu yang merupakan suatu kosekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Sebayang et al., 2022). Stres kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku ditempat kerja yang dapat menghambat atau mengganggu keberhasilan karyawan dalam pemenuhan atau pelaksanaan perannya. Tuntutan kerja yang berlebih disertai dengan ketidakpastian peran yang dirasakan karyawan sangat berpengaruh terhadap intensi turnover pada perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putu et al. (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H3: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Moderasi *Islamic work ethics* pada Hubungan *Work overload* dan *Turnover Intention*

Dalam *Theory of Planned Behavior* (TPB) menjelaskan bahwa niat perilaku dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan. Dalam konteks penelitian ini, beban kerja berlebih dan stres kerja dapat membentuk sikap negatif karyawan terhadap tetap berada di organisasi, sementara *role ambiguity* dapat mengurangi kontrol perilaku yang dirasakan karyawan (*perceived control behavior*) karena ketidakpastian mengenai harapan dan tanggung jawab pekerjaan (*uncertainty about expectations*). Kondisi-kondisi ini pada akhirnya dapat meningkatkan *turnover intention*.

Etos kerja islam bermakna sebagai aktivitas yang dilakukan seorang muslim dengan mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah, yang melahirkan hasil pekerjaan yang terbaik dan bermanfaat tidak hanya untuk dirinya tapi juga untuk orang lain. Sehingga akan melahirkan sikap dan kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Etos kerja islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja memiliki kaitan dengan tujuan hidupnya (Kirom, 2018). Sedangkan menurut Andayani (2016) etos kerja islam didefinisikan sebagai himpunan moral/prinsip yang membedakan antara yang benar dan yang salah dalam konteks islam. Sehingga dengan demikian, niat individu ini penting sekali bagi perilaku/tindakan, dalam hal kehidupan kerja.

Etika kerja Islami diharapkan dapat melemahkan hubungan positif antara stres kerja dan niat berhenti kerja karena karyawan yang menghayati nilai-nilai etika Islami cenderung memiliki kendali emosi yang lebih kuat, komitmen kerja, dan makna spiritual terhadap pekerjaan mereka. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Abbasi (2015) yang menyatakan bahwa *Islamic work ethics* dapat memoderasi (memperlemah) *work overload* terhadap *turnover intention*.

H4: *Islamic work ethics* dapat memoderasi (memperlemah) *work overload* terhadap *turnover intention*.

Moderasi *Islamic work ethics* pada Hubungan *Role ambiguity* dan *Turnover Intention*

Konsep etos kerja islam berasal dari Al-Qur'an, sabda dan amalan Nabi Muhammad SAW. Beliau bersabda bahwa tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri (HR. Bukhari). Etika islam menasehati kita untuk tidak mengemis dan hidup sebagai parasite pada pekerjaan orang lain. Etos kerja islam menekankan kerja sama dalam pekerjaan, dan konsultasi dipandang sebagai cara untuk mengatasi hambatan dan menghindari masalah (Yousef, 2000). Jika dalam pekerjaan tidak ada kerja sama tentu saja akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

Lebih lanjut ketika seseorang mengalami ketidakpastian atau ketidakjelasan peran akan membuat kita merasakan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya karena merasa tidak adanya ketidakpastian apa yang harus dikerjakan berkaitan dengan tugas yang harus dikerjakan sehingga hal tersebut dapat membuat seseorang mempunyai niat untuk meninggalkan pekerjaan (Duwinaeni, 2018). Oleh sebab itu jika dalam bekerja menerapkan etos kerja islam dengan saling bekerja sama dan komunikasi yang baik hal-hal yang tidak diinginkan dapat hindari. Penelitian Yousef (2000) menunjukkan variabel etos kerja islam berpengaruh terhadap *role ambiguity*.

H5: *Islamic work ethics* dapat memoderasi (memperlemah) *role ambiguity* terhadap *turnover intention*.

Moderasi *Islamic work ethics* pada Hubungan Stres Kerja dan *Turnover Intention*

Stres kerja dapat terjadi apabila karyawan merasakan ketidaknyamanan di tempat kerja yang disebabkan oleh kurangnya interaksi yang baik antar karyawan. Dalam *Theory of planned behavior* terdapat sikap atas penilaian terhadap manfaat atau risiko perilaku itu sendiri atau penting atau tidaknya suatu perilaku (Mahyarni, 2013). Dari hal tersebut, apabila karyawan memiliki nilai-nilai etos kerja islam yang tidak hanya bergerak atau bekerja, melainkan memiliki kepribadian moral serta menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai sebuah cara bagi seorang muslim dalam bekerja diharapkan mampu membuat karyawan untuk tetap bertahan ditempat kerja atau dapat mengurungkan niat untuk meninggalkan pekerjaan (Shafissalam & Azzuhri, 2013). Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Amilin (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap etos kerja islam.

H6: *Islamic work ethics* dapat memoderasi (memperlemah) stres kerja terhadap *turnover intention*.

3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Tri Duta Perkasa Cicalengka yang berjumlah ± 106 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik

sampel jenuh atau sering disebut total sampling dengan semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Bawono, 2006).

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas *work overload* sebagai variabel independen pertama (X1), *role ambiguity* sebagai variabel independen kedua (X2), stres kerja sebagai variabel independen ketiga (X3), *turnover intention* sebagai variabel dependen (Y), dan *Islamic work ethics* sebagai variabel moderasi (Z). Instrumen penelitian disusun dalam bentuk pernyataan kuesioner yang mewakili masing-masing variabel. Variabel *work overload* diukur melalui empat item pernyataan, *role ambiguity* melalui empat item, stres kerja melalui lima item, *turnover intention* melalui tiga item, dan *Islamic work ethics* melalui tiga item.

Sebelum dilakukan analisis regresi, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Setelah seluruh item pada variabel *work overload*, *role ambiguity*, stres kerja, *turnover intention*, dan *Islamic work ethics* dinyatakan valid dan reliabel, instrumen tersebut dinilai layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Tahap pertama analisis dilakukan dengan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh *work overload*, *role ambiguity*, dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = *Turnover intention*
- X1 = *Work overload*
- X2 = *Role ambiguity*
- X3 = Stres kerja
- α = Konstanta
- β_1 - β_3 = Koefisien regresi
- ε = *Error term*

Tahap berikutnya adalah pengujian moderasi menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *Islamic work ethics* mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara masing-masing variabel independen dan *turnover intention*. Model moderasi diuji melalui pembentukan variabel interaksi antara *Islamic work ethics* dan masing-masing variabel independen, yaitu X1_Z, X2_Z, dan X3_Z.

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 XZ + \varepsilon$$

Keterangan:

- X = Variabel independen
- Z = *Islamic work ethics*
- XZ = Interaksi antara variabel independen dan *Islamic work ethics*

Untuk memastikan kelayakan model, penelitian ini melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Uji normalitas dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov, uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, sedangkan uji multikolinearitas dilihat dari nilai Tolerance dan VIF. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, koefisien determinasi, dan uji moderasi. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk melihat

pengaruh simultan, koefisien determinasi untuk mengetahui kemampuan model menjelaskan variabel dependen, sedangkan uji moderasi digunakan untuk menilai peran *Islamic work ethics* dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antarvariabel.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Work overload</i> (X1)	X1.1	0,723	0,1909	Valid
	X1.2	0,696	0,1909	Valid
	X1.3	0,817	0,1909	Valid
	X1.4	0,547	0,1909	Valid
<i>Role ambiguity</i> (X2)	X2.1	0,707	0,1909	Valid
	X2.2	0,771	0,1909	Valid
	X2.3	0,608	0,1909	Valid
	X2.4	0,704	0,1909	Valid
<i>Stres Kerja</i> (X3)	X3.1	0,616	0,1909	Valid
	X3.2	0,775	0,1909	Valid
	X3.3	0,513	0,1909	Valid
	X3.4	0,847	0,1909	Valid
	X3.5	0,739	0,1909	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y1	0,688	0,1909	Valid
	Y2	0,771	0,1909	Valid
	Y3	0,839	0,1909	Valid
<i>Islamic work ethics</i> (Z)	Z1	0,760	0,1909	Valid
	Z2	0,671	0,1909	Valid
	Z3	0,830	0,1909	Valid

Pada Tabel 1 hasil yang didapat menunjukkan bahwa semua koefisien korelasi indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *work overload*, *role ambiguity*, stres kerja, *turnover intention* dan *Islamic work ethics* lebih tinggi dibandingkan r table, sehingga indikator layak digunakan untuk pengumpulan data sehingga dapat digunakan ketahap selanjutnya.

Penelitian ini hanya menggunakan pengujian validitas item dan reliabilitas menggunakan korelasi Pearson dan alpha Cronbach melalui SPSS. Analisis validitas konstruk seperti Analisis Faktor Konfirmatori (CFA), Rata-rata Varians yang Diambil (AVE), dan Reliabilitas Komposit (CR) tidak dilakukan. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian di masa depan menerapkan pendekatan Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) untuk memperoleh validasi konstruk yang lebih kuat.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work overload</i> (X1)	0,612	Reliabel
<i>Role ambiguity</i> (X2)	0,634	Reliabel
<i>Stres Kerja</i> (X3)	0,737	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,629	Reliabel
<i>Islamic work ethics</i> (Z)	0,609	Reliabel

Pada Tabel 2 terkait pengujian reliabilitas, terlihat bahwa seluruh *Cronbach alpha* bernilai lebih besar dibandingkan 0,6. Sehingga dapat disimpulkan variable *work overload*, *role ambiguity*, stres kerja, *turnover intention* dan *Islamic work ethics* telah reliabel.

Hasil Estimasi Regresi Linear Bergada

Tabel 3. Hasil Estimasi Model Regresi Linear Bergada

Model	Koefisien	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	0,930	0,472	1,971	0,051
<i>Work overload</i> (X1)	0,543	0,085	6,391	0,000
<i>Role ambiguity</i> (X2)	0,239	0,081	2,940	0,004
Stres Kerja (X3)	0,031	0,072	0,426	0,671
R Square	0,424			
Adjusted R Square	0,407			
F	25,035			
Sig.	0,000			

Catatan: *Predictors: (Constant), Stres Kerja, Work overload, Role ambiguity; Dependent Variable: Turnover Intention*

Dari data Tabel 3 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,407 atau 40,7%. Artinya, variasi dari variabel independent mampu mempengaruhi variabel *turnover intention* sebesar 40,7% sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh variabel model lain. Selain itu nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang artinya, kurang dari 0,05. Sedangkan nilai F hitungnya sebesar 25.035 dan F tabel 2,69 sehingga F hitung > F tabel. Berdasarkan hasil dalam penjelasan tersebut, kesimpulannya variabel *work overload*, *role ambiguity* dan stres kerja secara serempak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 3, nilai t tabel diperoleh sebesar 1,983. Variabel *work overload* (X1) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $6,391 > 1,983$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (H1 diterima). Selanjutnya, variabel *role ambiguity* (X2) memiliki nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan t hitung $2,940 > 1,983$, sehingga *role ambiguity* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (H2 diterima). Sementara itu, variabel stres kerja (X3) memiliki nilai signifikansi $0,671 > 0,05$ dan t hitung $0,426 < 1,983$, sehingga stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (H3 ditolak).

Uji Moderasi Variabel *Islamic Work Ethics*

Tabel 4. Hasil Model Regresi II: Pengaruh *Work overload* terhadap *Turnover Intention* dengan *Islamic work ethics* sebagai Variabel Moderasi

Model	Koefisien	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	1,208	5,995	0,201	0,841
<i>Work overload</i> (X1)	0,800	1,328	0,602	0,548
<i>Islamic work ethics</i> (Z)	0,117	1,315	0,089	0,929
X1_Z	-0,038	0,292	-0,130	0,897
R Square	0,365			
Adjusted R Square	0,346			

Berdasarkan data pada Tabel 4 menunjukkan koefisien parameter (β) *work overload* (X1) sebesar 0,800 dengan nilai signifikansi 0,548, dan nilai koefisien parameter (β) *Islamic work ethics* sebesar 0,117, koefisien parameter (β) X1_Z sebesar -0,038 dengan nilai signifikansi 0,897. Dengan demikian *Islamic work ethics* tidak mampu memoderasi (memperlemah) pengaruh *work overload* terhadap *turnover intention* (H4 ditolak).

Tabel 5. Hasil Model Regresi II: Pengaruh *Role ambiguity* terhadap *Turnover Intention* dengan *Islamic work ethics* sebagai Variabel Moderasi

Model	Koefisien	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	6,523	4,712	1,384	,169
<i>Role ambiguity</i> (X2)	-,318	1,080	-,295	,769
<i>Islamic work ethics</i> (Z)	-,863	1,059	-,815	,417
X2_Z	,167	,243	,688	,493
R Square	,213			
Adjusted R Square	,190			

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan koefisien parameter (β) *role ambiguity* (X2) sebesar -0,318 dengan nilai signifikansi 0,769, koefisien parameter (β) *Islamic work ethics* (Z) sebesar -0,863, koefisien parameter (β) X2_Z sebesar 0,167 dengan nilai signifikansi 0,493. Artinya *Islamic work ethics* tidak mampu memperkuat pengaruh *role ambiguity* terhadap *turnover intention* (H5 ditolak).

Tabel 6. Hasil Model Regresi I, pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimoderasi *Islamic work ethics*

Model	Koefisien	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	-2,144	6,315	-,339	,735
Stres Kerja (X3)	1,817	1,564	1,161	,248
<i>Islamic work ethics</i> (Z)	1,343	1,366	,983	,328
X3_Z	-0,369	,338	-1,089	,279
R Square	0,042			
Adjusted R Square	0,014			

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan koefisien parameter (β) stres kerja (X3) sebesar 1,817 dengan nilai signifikansi 0,248, koefisien parameter (β) *Islamic work ethics* (Z) sebesar 1,343, koefisien parameter (β) X3_Z sebesar -0,369 dengan nilai signifikansi 0,279. Dengan demikian *Islamic work ethics* tidak memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* (H6 ditolak).

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	
Unstandardized Residual	
Test Statistic	0,063
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *work overload* sebesar 0,122, *role*

ambiguity sebesar 0,084, dan stres kerja sebesar 0,884. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model	Koefisien	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	0,862	0,263	3,280	0,001
<i>Work overload</i>	-0,074	0,047	-1,558	0,122
<i>Role ambiguity</i>	-0,079	0,045	-1,745	0,084
Stres Kerja	0,006	0,040	0,146	0,884

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Variabel *work overload* memiliki nilai VIF sebesar 1,152, *role ambiguity* sebesar 1,279, dan stres kerja sebesar 1,126. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
<i>Work overload</i>	0,868	1,152
<i>Role ambiguity</i>	0,782	1,279
Stres Kerja	0,888	1,126

4.2. Pembahasan

Work overload dan Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian, *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja berlebih yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar dari organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Veronica (2021) serta Nisa dan Malik (2016), yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih dapat meningkatkan intensi *turnover*. Hal ini berarti karyawan PT. Tri Duta Perkasa Cicalengka Jawa Barat memiliki atau mengalami target yang dibebankan kepada mereka dan harus diselesaikan tepat waktu dengan waktu yang telah ditentukan, akan tetapi karyawan tidak dapat menyelesaikan target tersebut, sehingga karyawan memilih untuk melakukan *turnover intention*.

Role ambiguity dan Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian, *role ambiguity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakjelasan peran yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat keluar dari organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Duwinaeni (2018) serta Megaster (2022), yang menyatakan bahwa ambiguitas peran dapat meningkatkan intensi *turnover*. Hal ini dikarenakan oleh karyawan PT. Tri Duta Perkasa Cicalengka Jawa Barat yang mengalami ambiguitas peran atau mengalami ketidakjelasan peran, karyawan merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya karena ketidakpastian apa yang harus dikerjakan yang berkaitan dengan tugas yang harus diselesaikan sehingga menimbulkan niat untuk meninggalkan perusahaan dan memutuskan untuk melakukan *turnover*.

Stres Kerja dan *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kurniawati et al. (2018) serta Wulandari dan Rizana (2020), yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan hasil dari wawancara dan deskripsi karakteristik responden yang didapat peneliti terhadap karyawan PT. Tri Duta Perkasa Cicalengka Jawa Barat, ditemukan alasan empiris yang menunjukkan karyawan merasakan adanya stres kerja akan tetapi lebih besar keinginan untuk bertahan dengan pekerjaan ini, berdasarkan usia responden yang menyatakan bahwa jumlah responden terbanyak berusia > 37 tahun sebanyak 38,1% yang membuat mereka mudah mengalami stress dalam bekerja karena usia mereka tidak lagi muda, mereka tidak menginginkan untuk mencari pekerjaan baru karena usia mereka yang sudah tidak produktif lagi sehingga sulit untuk mendapatkan pekerjaan baru. Hal tersebut yang mendorong keinginan karyawan untuk tetap bertahan.

Work overload* dan Intensi *Turnover*: Peran *Islamic work ethics

Berdasarkan hasil analisis, *Islamic work ethics* tidak mampu memoderasi hubungan antara *work overload* dan *turnover intention*. Artinya, etika kerja Islami tidak memperlemah pengaruh beban kerja berlebih terhadap niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki nilai etika kerja Islami, nilai tersebut belum cukup kuat untuk menahan dampak beban kerja berlebih terhadap munculnya intensi *turnover*. Hasil ini berbeda dengan penelitian Abbasi (2015), yang menyatakan bahwa *Islamic work ethics* dapat memoderasi hubungan antara *work overload* dan *turnover intention*.

Hasil ini dapat dijelaskan dari analisis sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (H1). Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work overload* atau beban kerja berlebihan yang dialami karyawan akan berdampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar oleh karyawan. Tanggapan responden mengenai persepsi karyawan PT. Tri Duta Perkasa Cicalengka Jawa Barat terhadap variabel *Islamic work ethics* diperoleh angka sebesar 4,51 (mendekati 5) pada skala 1-5, menunjukkan bahwa karyawan PT. Tri Duta Perkasa Cicalengka Jawa Barat memiliki pemahaman atau menanamkan *Islamic work ethics* dalam pekerjaannya, sehingga *Islamic work ethics* memperlemah variabel *work overload* terhadap variabel *turnover intention*.

Individu yang mempunyai dan menghayati etos kerja islami memiliki sikap dan tingkah laku yang dilandasi pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu adalah ibadah. Yakni Ikhlas dan benar, ikhlas agar tercapai tujuan akhir dengan mendapatkan keridhaan dari Allah SWT. Dan benar sesuai dengan tuntunan agama dan tidak bertentangan dengan ajaran agama dalam pekerjaan.

Hasil uji tersebut memiliki kesimpulan bahwasanya karyawan PT. Tri Duta Perkasa Cicalengka memiliki sikap spiritual atau kepribadian yang taqwa karena selalu mengingat kepada sang maha pencipta, kesadaran untuk selalu mengingat akan sang

pencipta ini menjadi pemicu kekuatan dalam segala tindakan, sehingga beban kerja yang dirasakan karyawan ketika bekerja diniatkan untuk beribadah dan menyerahkan segala perkara dan urusan kepada Allah Swt., sehingga mereka mengurungkan niat untuk meninggalkan pekerjaannya atau *turnover intention*.

Disisi lain berdasarkan deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditemukan 65% dominan karyawan laki-laki, mayoritas 38,1% karyawan berusia lanjut yang artinya sebagian besar karyawan telah berkeluarga yang mempunyai tugas mencari nafkah sebagai tulang punggung keluarga, hal tersebut juga ikut mendorong keinginan karyawan PT. Tri Duta Perkasa Cicalengka Jawa Barat untuk bertahan.

Role ambiguity dan Intensi Turnover: Peran Islamic work ethics

Berdasarkan hasil analisis, *Islamic work ethics* tidak mampu memoderasi hubungan antara *role ambiguity* dan *turnover intention*. Artinya, etika kerja Islami tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh ambiguitas peran terhadap niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai etika kerja Islami yang dimiliki karyawan belum cukup berperan dalam mengurangi dampak ketidakjelasan peran terhadap intensi *turnover*. Hasil ini berbeda dengan penelitian Yousef (2000), yang menyatakan bahwa *Islamic work ethics* dapat berperan dalam hubungan antara kondisi kerja dan sikap karyawan. Dengan demikian, hipotesis kelima dalam penelitian ini dinyatakan ditolak.

Hasil ini dapat dijelaskan dari analisis sebelumnya yang menunjukkan bahwa *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (H2). Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *role ambiguity* yang dialami karyawan akan berdampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Tanggapan responden mengenai persepsi karyawan PT. Tri Duta Perkasa Cicalengka Jawa Barat terhadap variabel *Islamic work ethics* diperoleh angka sebesar 4,51 (mendekati 5) pada skala 1-5, menunjukkan bahwa karyawan PT. Tri Duta Perkasa Cicalengka Jawa Barat memiliki pemahaman atau menanamkan *Islamic work ethics* dalam pekerjaannya.

Hasil uji tersebut memiliki kesimpulan bahwasanya walaupun karyawan PT. Tri Duta Perkasa Cicalengka Jawa Barat memiliki sikap spiritual atau kepribadian yang taqwa karena selalu mengingat kepada sang maha pencipta, tidak mampu memperlemah hubungan antara *role ambiguity* terhadap *turnover intention*. Karena seseorang yang menanamkan etos kerja islam belum tentu mereka akan memilih untuk menetap di perusahaan tersebut. Karena tuntutan kerja yang banyak dan tanggung jawab yang besar jika tidak disertai dengan kejelasan peran maka akan sangat menghambat dan menyulitkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan tersebut. Hal inilah yang memicu keinginan untuk melakukan pindah kerja ditempat lain.

Stres Kerja dan Intensi Turnover: Peran Islamic work ethics

Berdasarkan hasil analisis, *Islamic work ethics* tidak mampu memoderasi hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*. Artinya, etika kerja Islami tidak memperlemah pengaruh stres kerja terhadap niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai etika kerja Islami yang dimiliki karyawan belum cukup

berperan dalam mengurangi dampak stres kerja terhadap intensi *turnover*. Hasil ini berbeda dengan penelitian Amilin (2016), yang menyatakan bahwa *Islamic work ethics* dapat berperan dalam memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Hal ini dapat dijelaskan dari analisis sebelumnya yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* (H3). Hal tersebut dapat diartikan bahwa keinginan keluar tidak ditentukan oleh tinggi atau rendahnya stres kerja yang dialami karyawan. Tanggapan responden mengenai persepsi karyawan PT. Tri Duta Perkasa Cicalengka Jawa Barat terhadap variabel *Islamic work ethics* diperoleh angka sebesar 4,51 (mendekati 5) pada skala 1-5, menunjukkan bahwa karyawan PT. Tri Duta Perkasa Cicalengka Jawa Barat memiliki pemahaman atau menanamkan *Islamic work ethics* dalam pekerjaannya, sehingga *Islamic work ethics* memperlemah variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention*.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan serta hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada PT. Tri Duta Perkasa Cicalengka Jawa Barat, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian bahwa variabel *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *role ambiguity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, *Islamic work ethics* tidak mampu memoderasi pengaruh *work overload* terhadap *turnover intention*, *Islamic work ethics* tidak mampu memoderasi pengaruh *role ambiguity* terhadap *turnover intention*, *Islamic work ethics* tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Ucapan terimakasih

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Salatiga yang telah membantu selesainya penelitian ini dan PT. Tri Duta Perkasa Cicalengka Jawa Barat atas izin sebagai lokasi penelitian.

Referensi

- Abbasi, T. F. (2015). Impact of Work Overload on Stress , Job Satisfaction , and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Studies and Economic Systems*, 2(1), 27–37. <https://doi.org/10.12816/0018080>
- Ahsani, R. F., Sunarso, S., & Indriastuti, D. R. (2020). Work Overload, Turn Over Intention, Dan Work Family Conflicts Pada Pegawai Perbankan Di Surakarta. *Research Fair Unisri*, 4(1). <https://doi.org/10.33061/rsfu.v4i1.3401>
- Amilin. (2016). Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islam, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Akuntan pada Industri Keuangan Islam di Indonesia. *Iqtishadia Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 9(2), 304. <https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v9i2.1733>
- Andayani, D. (2016). Relasi Etika Kerja Dan Etos Kerja Dalam Islam. *Inovatif*, 2(2), 31–32. <https://doi.org/10.55148/inovatif.v2i2.59>
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga press.

- Budun, M., Amberi, M., & Rahmawati, E. (2021). Turnover Pada Pt. Jasapower Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(2), 38. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i2.10958>
- Dafinci, W. O., Meiliani, M., & Kananlua, P. S. (2020). Studi Tentang Stres Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *The Manager Review*, 2(2), 32–51.
- Databoks (2023). 26 Ribu Karyawan Kena PHK pada Semester I 2023. <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/8d8e0bf5a7983f2/26-ribu-karyawan-kena-phk-pada-semester-i-2023>
- Duwinaeni, I. (2018). Pengaruh Ambiguitas Peran, Tingkat Pendidikan dan Overload Role Terhadap Keinginan Berpindah Pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Jakarta dan Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(1), 27–30.
- Efentris, T., & Chandra, S. (2019). the Influence of Work Environment on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention At Pt.Cahaya Araminta Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 197–209.
- Farida, U., & Melinda, B. (2019). *Peran Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Pekerja*.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. [https://d. Binus Business Review](https://d.Binus Business Review), 6(1), 117.
- Irzani, D., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap keinginan keluar karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Asuransi Raksa Pratikara di Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 266–281.
- Junianto, M. H., Maroah, S., & Mochklas, M. (2021). Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Azka Mulia International. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 8. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9430>
- Khoirunnisa, R. M., & Merdiana, C. V. (2019). Pengaruh role conflict, role ambiguity, dan role overload terhadap cyberloafing dengan emotional intelligence sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Optimum Universitas Ahmad Dahlan*, 9.
- Kirom, C. (2018). Etos Kerja dalam Islam. *Jurnal of Sharia Economic Law*, 1(1), 57–72.
- Kurniawan, I., Wawo, A., & Anwar, P. H. (2023). Moderasi Islamic Work Ethics Di Antara Determinan Faktor Senjangan Anggaran. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, VII(1), 1–24.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>

- Mahyarni, M. (2013). Theori TRA Behavior (Sebuah Kajian Historis tentang Perilaku). *Jurnal El- Rizasah*, 4(1), 13.
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana Bali*, 9.
- Megaster, T. (2022). Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Pt Pandawa Solusindo Nusantara. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 137. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6809>
- Nisa, N. H., Febriyanti, A., & Fauziah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Malang. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 97–110.
- Nisa, N. H., & Malik, N. (2016). Pengaruh Work Overload Dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Exhaustion. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(1), 67. <https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no1.67-76>
- Palomino, M. N., & Frezatti, F. (2016). Role conflict, role ambiguity and job satisfaction: Perceptions of the Brazilian controllers. *Revista de Administração*, 165–181. <https://doi.org/10.5700/rausp1232>
- Peterson, M. F., Akande, A., Smith, P. B., & Ayestarian, S. (1995). Role Conflict, Ambiguity, and Overload: a 21-Nation Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 429–452. <https://doi.org/10.2307/256687>
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2013). Role of work overload toward turnover intention among newly hired public accountants Role of Work Overload toward Turnover Intention among Newly Hired Public Accountants. *Universitas Indonesia*, 54342.
- Putu, S. A. D., Gung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 8(6), 3646–3673.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana Bali*, 6(11), 5970–5998.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior 15TH Edition*.
- Rosally, C., & Jogi, Y. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Bisnis Universitas Kristen Petra*, 31–40.
- Sahaduta, B. Y. (n.d.). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Work Overload Terhadap Job Stress Pada Karyawan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*.
- Sebayang, S. A. M., Rossanty, Y., & Nasution, M. D. T. P. (2022). Organizational Behaviour. *Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli*, January. <https://doi.org/10.1093/hebz/9780192893475.001.0001>
- Shafissalam, A., & Azzuhri, M. (2013). Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur.

Jurnal Ekonomi Bisnis Universitas Brawijaya, 1–17.

- Veronica, I. (2021). Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover Studi Di Pt. Xy. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 23(1), 98–107. <https://doi.org/10.37303/a.v23i1.188>
- Wahdaniah, & Gunardi, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal Website: Http://Ojs.Unsulbar.Ac.Id/Index.Php/Mandar E-ISSN:*, 1(2008), 51–65.
- Wulandari, F. R., & Rizana, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 323–330. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.481>
- Yousef, D. A. (2000). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity – A study in an Islamic country setting. *Journal of Managerial Psychology*, 15(4), 283–298. <https://doi.org/10.1108/02683940010330966>