

**PENGARUH *WORK OVERLOAD*, KOMUNIKASI
INTERPERSONAL DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER
INTENTION* DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN BISNIS ISLAM
(Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara
VII Unit Kedaton)**

SKRIPSI

**FITRI RACHMAWATI
1951040308**



Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2023 M**

**PENGARUH *WORK OVERLOAD*, KOMUNIKASI
INTERPERSONAL DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER
INTENTION* DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN BISNIS ISLAM
(Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara
VII Unit Kedaton)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh :

**FITRI RACHMAWATI
NPM : 1951040308**

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

**Pembimbing I : Rosydalena Putri, S.E., M.S.AK., Akt., CA
Pembimbing II : Suhendar, S.E, M.S., Akt.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2023 M**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel independen *Work Overload*, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap variabel dependen *Turnover Intention* dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton. Adapun yang melatarbelakangi penelitian ini karena dalam suatu perusahaan pasti memiliki beberapa permasalahan di dalamnya seperti kurangnya kenyamanan karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak bersahabat, karyawan juga merasa bahwa perusahaan memberikan beban kerja yang berlebihan yang membuat dirinya stres dengan pekerjaannya. Perasaan tidak nyaman yang dirasakan karyawan tersebut akan menurunkan produktivitas kerja mereka sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal dan berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton sebanyak 396 karyawan. Penulis mengambil jenis sampel *Probability* yaitu *metode simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 80 karyawan. Selanjutnya untuk menganalisis penelitian peneliti menggunakan *skala likert* dengan metode analisis *SmartPLS*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Overload* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Komunikasi Interpersonal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Perspektif Manajemen Bisnis Islam, dalam menjalankan aktivitas bisnis pimpinan maupun karyawan harus berpegang teguh kepada prinsip-prinsip syariah Islam, dengan mengacu kepada Al-Qur'an dan hadist. Jika seseorang meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan terakhirnya maka apa yang dia lakukan didunia pasti tidak akan dijalankan dengan sembarangan dan semata-mata hanya untuk mencari keridhoan Allah SWT.

Kata Kunci : *Work Overload*, Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*.

ABSTRAC

This study aims to test and analyze the effect of the independent variable Work Overload, Interpersonal Communication and Organizational Commitment on the dependent variable Turnover Intention in the perspective of Islamic Business Management on employees of PT Perkebunan Nusantara VII Kedaton Unit. The background of this research is because in a company there must be several problems in it such as the lack of employee comfort at work due to an unfriendly work environment, employees also feel that the company provides excessive workload which makes them stressed with their work. The uncomfortable feelings felt by these employees will reduce their work productivity so that the work done is not optimal and have an impact on the employee's desire to leave the company.

This research uses descriptive quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires. The population in this study were 396 employees of PT Perkebunan Nusantara VII Kedaton Unit. The author took the Probability sample type, namely the simple random sampling method with a sample size of 80 employees. Furthermore, to analyze the research, researchers used a Likert scale with the SmartPLS analysis method.

The results showed that Work Overload has a positive and insignificant effect on Turnover Intention. Interpersonal Communication has a negative and significant effect on Turnover Intention. Organizational Commitment has a negative and significant effect on Turnover Intention. In the perspective of Islamic Business Management, in carrying out business activities, leaders and employees must adhere firmly to the principles of Islamic law, by referring to the Al-Qur'an and Hadits. If a person believes that Allah SWT is his final goal then what he does will definitely not be carried out haphazardly and solely seeking the pleasure of Allah SWT.

Keywords : Work Overload, Interpersonal Communication, Organizational Commitment and Turnover Intention.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fitri Rachmawati
NPM : 1951040308
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Work Overload*, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton)"** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri bukan duplikasi ataupun tiruan dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar rujukan. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Juni 2023

Penulis.



Fitri Rachmawati

NPM. 1951040308



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. Hi. Endro Suratmin Sukarame I Telp. (0721) 703289 Bandar Lampung

PERSETUJUAN

Judul Skripsi

**“PENGARUH *WORK OVERLOAD*,
KOMUNIKASI *INTERPERSONAL* DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION DALAM
PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS
ISLAM (Studi Pada Karyawan PT.
Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton)”**

Nama

: Fitri Rachmawati

NPM

: 1951040308

Program Studi

: Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas

: Ekonomi Dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqsyah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II


Rosydalina Putri, S.E., M.S.AK., AKT., CA

NIP.198710182018012001


Suhendar, S.E., M.S.AK., AKT

NIP.198510302019031004

Ketua Jurusan


Dr. Ahmad Habibie, S.E., M.E.

NIP.197905142003121003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame I Telp. (0721) 703289 Bandar Lampung

PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul **“PENGARUH *WORK OVERLOAD*, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton)”** disusun oleh, **FITRI RACHMAWATI, NPM : 1951040308**, Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah**, Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : Selasa, 15 Agustus 2023.

Tim Penguji

Ketua : Fatih Fuadi, M.S.I (.....)

Sekretaris : Raizky Rienaldy Pramasha, M.E (.....)

Penguji I : Dr. Muhammad Iqbal, M.E.I. (.....)

Penguji II : Suhendar, S.E., M.S.Ak., Akt. (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Tulus Survanto, M.M., Akt., C.A
NIP.197009262008011008

MOTTO

Allah berfirman dalam QS At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya :

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”



PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur Allhamdulillah kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kekuatan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan dan saya dedikasikan sebagai bentuk ungkapan rasa syukur dan terimakasih saya yang mendalam kepada :

1. Kedua orang tuaku Bapak Basuki Santoso dan Ibu Ngatini, sebagai rasa terima kasih dan bakti saya karena selalu menyayangi, mengasihi, mendoakan, memberi semangat dan memotivasi dengan penuh kesabaran. Terima kasih atas rasa cinta yang terus mengalir sampai saya sebesar sekarang. Mungkin, skripsi ini tidak sebanding dengan perjuangan yang saya terima selama ini, tetapi saya berharap skripsi ini menjadi salah satu hal yang mampu membuat bahagia.
2. Adikku yang sangat ku sayangi M. Rizal Al-Bukhory yang telah memberikan semangat kepada kakaknya yaitu penulis sendiri. Terima kasih tidak pernah lelah menjadi teman baik di rumah dan membantu menghibur dalam proses pengerjaan skripsi ini.
3. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang menjadi wadah untuk belajar dan mencari pengalaman serta pengembangan kemampuan.

RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama : Fitri Rachmawati
Tempat Tanggal Lahir : Sabah Balau, 23 Maret 2001
Alamat : Jl. Duworowati Dusun 2B
Kecamatan Tanjung Bintang
Kabupaten Lampung Selatan
Provinsi Lampung

Nama Orang Tua

Ayah : Basuki Santoso
Ibu : Ngatini
Agama : Islam

B. DATA PENDIDIKAN

1. 2007-2013 : Sekolah Dasar Negeri 2 Sabah Balau
2. 2013-2016 : SMP PGRI 6 Bandar Lampung
3. 2016-2019 : SMK Negeri 1 Bandar Lampung
4. 2019-sekarang : Mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamduillah, Puji Syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah, ilmu pengetahuan, kekuatan, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, keluarga, pengikut-Nya yang taat pada ajaran agama-Nya Skripsi ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.). terselesaikannya skripsi ini berkat banyak bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak maka dari itu dengan kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ungkapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu memotivasi mahasiswa.
2. Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku ketua program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Rosydalina Putri, S.E., M.S. AK., Akt. CA., selaku Dosen pembimbing akademik I yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis.
4. Suhendar, S.E, M.S., Ak., Akt. selaku Dosen pembimbing akademik II yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan motivasi serta pengarahan yang sangat berarti bagi penulis.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membagi ilmu, membantu serta memberikan masukan-masukan yang InsyaAllah dapat menjadi pedoman dan bekal untuk penulis.

6. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak menyediakan materi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton sebagai tempat penelitian skripsi ini dan para pegawainya yang bersedia menjadi responden secara ikhlas meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner demi kelancaran penelitian ini.
8. Ayah, Ibu dan Adikku yang tiada henti mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis selama proses perkuliahan berlangsung dari awal hingga saat ini.
9. Sahabat seperjuangan RAQJEL (Eka Nuraningsih, Eka Silvia, Fadhila Asna K, Hikmatul Aini, Erika Damayanti, Heti Septa Safitri, Indah Lestari, dan Eno Retno Anjani) yang telah menemani hari-hari penulis selama proses perkuliahan juga pemberian semangat dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2019 khususnya kelas MBS D yang terus menerus memberikan support serta masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Dan juga semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis namun telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya. Penulis berharap hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya, *Aamiin Ya Rabbal Alamin*.

Bandar Lampung, 27 Mei 2023

Penulis,

Fitri Rachmawati

NPM. 1951040308

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
SURAT PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	15
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	16
H. Sistematika Penulisan.....	26

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS 28

A. Teori Yang Digunakan	28
1. Teori Motivasi atau Hierarki Kebutuhan Manusia.....	28
2. Teori <i>Conservation of Resource</i> (COR).....	30
3. <i>Self Disclosure Theory</i> (Teori Pengungkapan Diri).....	31
4. <i>Side-bet Theory</i>	33
5. <i>Work Overload</i>	34
a. Definisi <i>Work Overload</i>	34
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Overload</i>	36
c. Indikator <i>Work Overload</i>	39
d. <i>Work Overload</i> Perspektif Manajemen Bisnis Islam	40
6. Komunikasi Interpersonal.....	42
a. Definisi Komunikasi Interpersonal.....	42
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal	43
c. Indikator Komunikasi Interpersonal	44

d. Model Komunikasi Interpersonal	44
e. Komunikasi Interpersonal dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam.....	48
7. Komitmen Organisasi	50
a. Definisi Komitmen Organisasi	50
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	50
c. Indikator Komitmen Organisasi	52
d. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam.....	53
8. <i>Turnover Intention</i>	55
a. Definisi <i>Turnover Intention</i>	55
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	56
c. Indikator <i>Turnover Intention</i>	59
d. <i>Turnover Intention</i> dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam	60
9. Perspektif Manajemen Bisnis Islam.....	61
a. Konsep Manajemen Bisnis Islam.....	61
b. Prinsip-Prinsip Manajemen Bisnis Islam	63
c. Etika Bisnis Islam	64
B. Pengajuan Hipotesis.....	68
C. Kerangka Fikir	72
BAB III METODE PENELITIAN.....	76
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	76
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	76
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data.....	76
D. Definisi Operasional Variabel	80
E. Instrumen Penelitian	83
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Data	84
G. Teknik Analisis Data	85
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	87
A. Deskripsi Data	87
B. Hasil Penelitian dan Analisis	97
C. Pembahasan	106
BAB V PENUTUP.....	118
A. Kesimpulan	118
B. Rekomendasi	119
DAFTAR RUJUKAN.....	121
LAMPIRAN.....	132

DAFTAR TABEL

Tabel

1.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan	16
3.1. Definisi Operasional Variabel	81
3.2. Skala Likert	84
4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	89
4.2. Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	90
4.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	91
4.4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	92
4.5. Tanggapan Responden Terhadap Work Oveload.....	93
4.6. Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Interpersonal.....	94
4.7 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi	95
4.8. Tanggapan Responden Terhadap Turnover Intention	96
4.9. Loading Factor	98
4.10. Hasil loading Factor	100
4.11. Nilai Composite Reliability	101
4.12. Nilai Cronbach Alpha.....	102
4.13. Hasil Uji Hipotesis	103
4.14. R-Square.....	105
4.15. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1. Teori Hierarki Maslow	28
2.2. Bagan Model Komunikasi Interpersonal	45
2.3. Kerangka Pikir.....	74
4.1. Tampilan Output Model Pengukuran (Outer Model).....	97
4.2. Tampilan Output Model Pengukuran (Outer Model).....	99



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian	132
Lampiran 2	: Surat Izin Permohonan Pra Riset	138
Lampiran 3	: Surat Balasan Permohonan Pra Riset	139
Lampiran 4	: Rekapitulasi Hasil Kuesioner Variabel <i>WorkOverload</i>	140
Lampiran 5	: Rekapitulasi Hasil Kuesioner Variabel Komunikasi Interpersonal	144
Lampiran 6	: Rekapitulasi Hasil Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi	148
Lampiran 7	: Rekapitulasi Hasil Kuesioner Variabel <i>Turnover Intention</i>	152
Lampiran 8	: Diagram Variabel sebelum dan sesudah Uji Validitas .	156
Lampiran 9	: Nilai <i>Outer Loading</i>	157
Lampiran 10	: Uji Reliabilitas	158
Lampiran 11	: Nilai R-Square	158
Lampiran 12	: Uji Hipotesis	158
Lampiran 13	: Dokumentasi	159

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menguraikan pembahasan lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan istilah dalam penulisan skripsi ini untuk menghindari kekeliruan bagi pembaca. Oleh karena itu, untuk menghindari kesalahan tersebut diperlukan adanya pembatasan terhadap arti dari setiap kalimat dalam skripsi ini, dengan harapan dapat memperoleh gambaran yang jelas dari mana yang dimaksudkan. adapun judul dari skripsi ini adalah **“PENGARUH *WORK OVERLOAD*, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM” (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton).**

Berikut uraian pengertian dari beberapa istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹

2. *Work Overload*

Work overload merupakan suatu kondisi yang terjadi apabila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu. Sehingga hal tersebut akan menimbulkan tekanan yang berlebihan pada karyawan.²

3. Komunikasi Interpersonal

Menurut Dedy Mulyana dalam Sapril, menyatakan bahwa komunikasi antar pribadi atau komunikasi Interpersonal merupakan komunikasi antara dua orang atau lebih secara

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011), 102.

² Diana Damayandi, “Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance,” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* Vol. 7, no. 3 (2021): 194–98.

tatap muka, yang memungkinkan setiap orang menangkap reaksi dari orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal.³

4. **Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi adalah sikap atau perilaku seseorang terhadap organisasi dengan memberikan loyalitas dan tanggung jawab dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.⁴

5. **Turnover Intention**

Turnover intention adalah perilaku individu yang berkeinginan untuk pindah atau keluar dari organisasi maupun perusahaan. Salah satu alasan yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* biasanya disebabkan karena beban kerja berlebihan yang dirasakan oleh karyawan.⁵

6. **Perspektif**

Menurut Charon dalam Halimatusa'diah pada penelitiannya yang berjudul Teori dan Perspektif Penelitian Ilmu Komunikasi, mengatakan bahwa perspektif adalah kerangka konseptual seperangkat asumsi-asumsi, nilai-nilai, dan gagasan yang mempengaruhi persepsi kita dan memengaruhi tindakan dalam suatu situasi.⁶ Secara sederhana perspektif dapat dikatakan sebagai suatu kumpulan atau asumsi maupun keyakinan tentang suatu hal

7. **Manajemen Bisnis Islam**

Manajemen Bisnis Islam merupakan sebuah sistem yang berjalan berdasarkan koridor nilai-nilai dan prinsip Islam dengan mengacu kepada Al-Qur'an dan sunnah yang dijadikan sebagai pedoman.⁷

³ Sapril, "Komunikasi Interpersonal Pustakawan," *Jurnal Iqra'* Vol. 5, no. 1 (2017): 7–14.

⁴ K. Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), 258.

⁵ Supani Pawenang dan Sholichul Hadi Esti Khomaryah, "Turnover Intention PT. Efreta Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja," *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol. 3, no. 1 (2020): 37.

⁶ Halimatusa'diah, "Teori Dan Perspektif Dalam Penelitian Ilmu Komunikasi," *Jurnal Ilmu Komunikasi* Vol. 1, no. 2 (2014): 56.

⁷ Nova Yanti Maleha, "Manajemen Bisnis Dalam Islam," *Economica Sharia* Vol. 1, no. 2 (2016): 44.

Berdasarkan uraian pokok-pokok judul di atas, maka dapat dijelaskan bahwa tujuan dalam penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh *Work Overload*, Komunikasi Interpersonal, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam.

B. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting demi keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam rangka mencapai tujuan setiap perusahaan harus lebih mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Tingginya kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas menentukan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk menjaga sumber daya manusianya dengan baik agar karyawan tidak ada keinginan untuk berpindah kerja (*Turnover Intention*).

PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton merupakan perusahaan yang bergerak dibidang agribisnis perkebunan karet dengan wilayah kerja di Desa Way Galih, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan. Perusahaan ini merupakan unit usaha pengolahan karet yang menghasilkan produk RSS (Ribbed Smoked Sheet) dan dipasarkan di dalam negeri maupun diluar negeri.⁸ Dilansir dari Instagram resmi milik PTPN VII bahwa PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton baru saja meraih penghargaan sebagai juara I kategori Pabrik Pengolahan Karet terbaik dari Holding Perkebunan Nusantara dan dinobatkan sebagai pabrik dengan kinerja terbaik tahun 2022.⁹

Selain itu, dilansir dari Republika.co.id ditemukan fakta lain yang menyatakan bahwa Setiap pencapaian yang diraih sangat berharga bagi progres kebangkitan korporasi. Dibalik suksesnya pencapaian yang diraih oleh PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton tidak terlepas dari peran semua

⁸ “https://id.m.wikipedia.org/Perkebunan_Nusantara_VII Diakses Pada Selasa 20 Desember 2022, Pukul 13.00 WIB.,”

⁹“<https://www.instagram.com/p/CmDoEF3Pa2T/Igshid=MDJmNzVkJy> =. Diakses Pada Selasa, 20 Desember 2022, Pukul 10.00 WIB.,”

pihak terkhusus dengan adanya karyawan yang telah bersusah payah melewati proses dengan segala rintangan yang ada.¹⁰ Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari kapasitas karyawan dalam menjalankan aktivitas kegiatannya.¹¹

Salah satu permasalahan dalam perusahaan yang berdampak besar pada aktivitas karyawan adalah tingginya tingkat *turnover intention*. Menurut Tett dan Meyer, *turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan yang dilandasi kesadaran diri dan penuh pertimbangan untuk meninggalkan organisasi.¹² Suwandi dan Indriantoro menjelaskan bahwa *turnover intention* mencerminkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain.¹³ Sedangkan menurut Sousa-Poza & Henneberger, *turnover intention* adalah suatu kemungkinan karyawan untuk berhenti atau mengganti pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu, yang dipengaruhi oleh turnover itu sendiri.¹⁴ Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah adanya keinginan karyawan untuk pindah atau keluar dari perusahaan yang saat ini menjadi tempat kerja dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Adanya *turnover intention* akan menjadi masalah serius yang harus dihadapi perusahaan jika mengetahui karyawannya ingin mengundurkan diri, apalagi diketahui karyawan tersebut merupakan karyawan yang memiliki dedikasi

¹⁰ “<https://M.Republika.Cp.Id/Amp/Qty2p55d457>. Diakses Pada Selasa, 20 Desember 2022, Pukul 10.30 WIB.”.

¹¹ Faslah R, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2010), 101.

¹² R. P. Tett & J. P. Meyer, “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta- Analytic Findings,” *Personnel Psychology* Vol.46, no. 2 (1993): 129.

¹³ Suwandi & N. Indriantoro, “Penguujian Model Turnover Pasewark Dan Strawser: Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntan Publik,” *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol. 2, no. 2 (1999): 173–95.

¹⁴ A. Sousa-Poza dan F. Henneberger, “Analyzing Job Mobility with Job Turnover Intention: An International Comparative Study,” *Research Institute for Labour Economics and Labour Law* Vol. 82, no. 1 (2002): 28.

tinggi terhadap perusahaan dan memiliki kualitas kerja yang baik. Sehingga perusahaan akan merasa rugi sebab kehilangan karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khomaryah, S. Pawenang dan Sholichul Hadi, mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Efrata Retailindo Kota Surakarta. *Turnover intention* terjadi di berbagai perusahaan dikarenakan kurangnya rasa kenyamanan karyawan dalam bekerja. Karena apabila karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut pasti akan berkeinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik daripada sebelumnya. Tetapi, lingkungan kerja yang bagus juga tidak menjamin rendahnya tingkat turnover karyawan, keinginan meninggalkan perusahaan tidak hanya didasari dari tekanan yang dirasakan ataupun kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan. Namun, hal ini juga dapat disebabkan karena tingginya tingkat persaingan, karyawan yang kurang pengalaman mengalami kesulitan beradaptasi dengan job description tambahan, kurang adanya promosi bagi karyawan dan manajemen yang kurang baik. *Turnover intention* yang terjadi tentu akan merugikan perusahaan, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun kinerja karyawan.¹⁵ Selain itu menurut Hanafiah, terdapat faktor lain yang disebabkan oleh *turnover intention* yaitu dari faktor internal dan faktor eksternal perusahaan. Faktor internal meliputi buruknya komunikasi internal dan ketidakhadiran kerja karyawan, sedangkan faktor eksternal yaitu terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada karyawan.¹⁶

¹⁵ Sholichul Hadi A.B Esti Khomariah, Supawi Pawenang, "Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja," *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol.3, no. 1 (2020): 38, <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>.

¹⁶ Mohammad Hanafiah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau," *E-Journal Psikologi* Vol. 1, no. 3 (2014): 63.

Salah satu permasalahan penting dalam perusahaan adalah bagaimana perusahaan dapat menciptakan situasi agar karyawan dapat memperoleh kenyamanan dalam bekerja secara individu dengan baik dan bagaimana cara supaya mereka mau bekerja berdasarkan keinginan yang tidak dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja merupakan suatu pekerjaan yang harus dipertanggungjawabkan penyelesaiannya oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan yang menggunakan kekuatannya untuk bekerja, sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan seperti dalam hal konsentrasi, mendeteksi permasalahan yang timbul, mengatasi kejadian yang tidak terduga sehingga harus dapat membuat keputusan dengan cepat dan harus dapat mengetahui sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut karyawan agar dapat memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Apri Yanti BR Silalahi, dimana beban kerja memiliki efek terhadap *turnover intention*, penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Indomarco Prisma Rama Rayon Helvetia Medan di mana semakin besar beban kerja yang terdiri dari target yang harus di capai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan, maka semakin besar juga *turnover intention* suatu karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin kecil beban kerja maka semakin kecil juga *turnover intention* pada suatu karyawan.¹⁷ Berdasarkan penelitian dari N. H. Nisa (2016), yang menyatakan bahwa, *Work overload* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Karena *work overload* yang terus menerus akan

¹⁷ Apri Yanti BR Silalahi, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Indomarco Prisma Rama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia" (Skripsi: Universitas Pembangunan Panca Budi, 2019), 103.

meningkatkan kelelahan yang berkepanjangan pada karyawan. *Work overload* merupakan factor dominan yang tidak dapat ditoleransi tentunya akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*).¹⁸ Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ezzah Nahrisah, dkk (2021) yang menyatakan bahwa Beban kerja pada PT. Pacific Medan Industri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya *Work overload* membuat tidak nyaman dalam bekerja dan hal ini juga menyebabkan ketidakamanan dalam bekerja sehingga hal ini mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan.¹⁹ Hal ini berbeda dengan penelitian Astri Ayu Purwati, dkk. (2020), yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Karyawan berpikir bahwa setiap pekerjaan memiliki beban nya sendiri, dan itu sangat wajar, dan hal tersebut tidak mengganggu atau membuat karyawan untuk melakukan *turnover*.²⁰

Penelitian ini didasari dari hasil wawancara penulis terhadap beberapa karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton pada 20 Oktober 2022. Berdasarkan fakta yang ada dilapangan, yang menunjukkan bahwa karyawan masih sering merasakan tekanan dari beban kerja yang di peroleh. Seperti pada saat karyawan sedang mengerjakan suatu pekerjaan tiba-tiba diberikan pekerjaan lain yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas sehingga karyawan diharuskan mengerjakan *double job* secara bersamaan. Selain itu, karyawan dari perusahaan pengolahan karet ini memiliki beban kerja yang tinggi dan dituntut untuk memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton memberikan beban kerja dengan sistem target yang tinggi, yaitu

¹⁸ Nurul Hidayatin Nisa, "Pengaruh Work Overload Dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Di Mediasi Oleh Work Exhaustion," *Jurnal Ekonomika Bisnis* Vol. 7, no. 1 (2016): 74.

¹⁹ Ezzah Nahrisah, "Dampak Work Overload Terhadap Stres Kerja Dan Turnover Intention Dengan Leadership Support Sebagai Variabel Moderasi," *Jamek Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Dan Keuangan* Vol.1, no. 3 (2021): 137.

²⁰ Astri Ayu Purwati, "Effect Of Compensation, Work Motivation and Worload on Employee Turnover Intention," *Procuration : Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 8, no. 3 (2020): 380.

seluruh karyawan diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan menghasilkan kapasitas 10 ton karet kering per hari dan target penjualan yang telah ditetapkan. Perusahaan dalam menentukan jumlah beban kerja menyesuaikan dengan kondisi stok di gudang, sehingga beban kerja yang diterima karyawan fluktuatif atau berbeda setiap bulannya. Hal tersebut membuat karyawan merasa lelah dan dapat berdampak pada keinginan mereka untuk keluar dari perusahaannya.²¹

Pada era globalisasi saat ini, membangun rasa memiliki dan membuat karyawan bertahan di perusahaan telah menjadi hal yang cukup sulit. Maka, perusahaan bukan hanya dituntut mampu mendidik dan menyelaraskan karyawannya menjadi satu tujuan dengan perusahaan, tetapi juga harus lebih bekerja keras dalam mempertahankan karyawan berkualitas yang telah mereka miliki. Menurut Siagian dalam Kartika Sari, komunikasi yang baik merupakan kunci untuk memelihara hubungan kerja. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang terbuka antar karyawan, termasuk dari atasan kepada karyawan. Salah satu jenis komunikasi yang frekuensi tingginya cukup tinggi adalah komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi, termasuk juga dalam kehidupan berorganisasi.²² Selain beban kerja, komunikasi juga merupakan faktor yang penting karena komunikasi kerja yang terjalin dengan baik antara pegawai dengan pimpinan, pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan masyarakat sekitar organisasi juga akan meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan. Komunikasi yang kurang antara pegawai dengan pimpinan akan menyebabkan pegawai merasa kesulitan untuk menyampaikan informasi-informasi yang dapat mendorong kemajuan organisasi.²³ Diketahui bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton masih

²¹ “[Http://P2k.Unkris.Ac.Id/Eng/1-3065-2962/Vii_38747_unkris_p2k-Unkris.Html](http://P2k.Unkris.Ac.Id/Eng/1-3065-2962/Vii_38747_unkris_p2k-Unkris.Html) Diakses Pada Selasa 20 Desember 2022, Pukul 13.00 WIB.” n.d.

²² S. Kartika Sari dan P. Budi Widodo, “Komunikasi Interpesonal Antara Karyawan Dan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang,” *Jurnal Empati* Vol 4, no. 4 (2015): 305.

²³ Tri Eunike Tandi dan Imran Syafei M. Nur, *Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani Di Kabupaten Jayapura* (Papua: Universitas Yapis Papua, 2016), 173.

sering mengalami *miss communication*. Seperti kurangnya penyampaian informasi yang jelas sehingga menimbulkan kesalahpahaman antar karyawan. Kurang baiknya komunikasi antara karyawan satu dengan yang lainnya juga dapat menyebabkan terjadinya konflik yang berdampak pada renggangnya hubungan sosial karyawan. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab terhambatnya proses kerja karyawan.

Faktor lain yang menyebabkan terjadinya perilaku *turnover intention* pada karyawan adalah menurunnya komitmen karyawan pada perusahaan.²⁴ Darmawan dalam Sianipar & Haryanti (2014), menjelaskan bahwa komitmen merupakan keinginan karyawan untuk bisa mempertahankan anggotanya dalam perusahaan dan bersedia mendedikasikan dirinya dalam pencapaian tujuan perusahaan.²⁵ Menurut Mathis & Jackson dalam Satwari, Musadieq & Afrianty (2016), menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah tingkatan dimana karyawan yakin atas loyalitas diri dalam membantu kegiatan organisasi.²⁶ Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki masa kerja yang panjang jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah. Dengan tingginya tingkat komitmen terhadap perusahaan maka dapat mendorong karyawan untuk bertanggung jawab dan penuh loyalitas sehingga dapat bekerja dengan maksimal.²⁷ Sebaliknya, jika karyawan memiliki komitmen yang rendah maka dapat menyebabkan karyawan tersebut memilih untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Karena banyak karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya

²⁴ B. Bramantara dan Kartika, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III.," *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 4, no. 1 (2015): 18.

²⁵ Sianipar & K. Haryanti A.R.B, "Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X," *Jurnal Psikodimensia* Vol. 13, no. 1 (2014): 98.

²⁶ Tri Wulida Afrianty Titis Satwari, Mochammad Al Musadieq, "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention.," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 40, no. 2 (2016): 180.

²⁷ Dewi D.A.P., Kharismawati & I.G.A.M, "Pengaruh Organisasional, Dukungan Sosial Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention 2302-8912," *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 5, no. 2 (2016): 1371.

dan tidak memiliki komitmen dengan organisasi sehingga akan memilih untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).²⁸

Menurut hasil pengamatan penulis terhadap kondisi perusahaan didapat bahwa karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton merupakan karyawan yang cukup baik dalam bekerja. Namun, terdapat karyawan yang kurang disiplin seperti keterlambatan saat masuk kerja maupun saat karyawan kembali ke ruangan kerja selepas jam istirahat. Selain itu, terdapat beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dikarenakan masih sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan. Sikap karyawan tersebut tidak mencerminkan adanya loyalitas pada diri mereka sehingga jika karyawan tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dapat diartikan bahwa karyawan tersebut kurang berkomitmen terhadap perusahaan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang kurang baik tersebut akan menyebabkan dampak yang tidak baik bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Melalui permasalahan tersebut, diperlukan dorongan perusahaan untuk memotivasi karyawannya agar meningkatkan kedisiplinan saat bekerja sehingga dapat merubah komitmen karyawan menjadi lebih baik agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Hal ini di dukung oleh penelitian Ahmed, dkk (2003), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.²⁹ Hal ini diperkuat oleh penelitian Indraprasti (2011) pada karyawan alih daya BRI Cabang Sleman dan BRI Cabang Muntilan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Apabila karyawan menerima dukungan dari organisasi dan percaya pada komitmen, maka mereka akan tetap memilih untuk bertahan.³⁰ Beberapa hal

²⁸ Kartika, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III.," 20.

²⁹ I. Ahmed, "Influence of Relationship of POS, PMX and Organizational Communication on Turnover Intention.," *Organization Development Journal* Vol. 31, no. 1 (2003): 55.

³⁰ Devinthia Indraprasti, *Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Keluar Studi Pada Karyawan Alih Daya PT.*

yang perlu diperhatikan oleh perusahaan demi menjaga rasa komitmen karyawan yaitu perusahaan harus memperhatikan kenyamanan karyawan, adanya komunikasi interpersonal yang baik antara karyawan satu dengan karyawan lain, dan perusahaan dapat memberikan inspirasi serta peluang berkarir di dalam perusahaan tersebut.

Dalam Islam menegaskan bahwa bekerja adalah ibadah. Karena itu tingkat tertinggi bagi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila ia seolah-olah melihat Allah SWT. *Turnover Intention* merupakan salah satu masalah yang akan dihadapi dalam dunia kerja, karena *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk pindah kerja dan mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaannya itu dengan cara tidak puas dengan pekerjaan yang dijalankan. Bagi seorang karyawan *turnover intention* menjadi salah satu cara untuk mengubah karir mereka menjadi lebih baik dimana mereka akan berkembang dengan banyak pengalaman dan dapat mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan ini belum dapat merubah keadaan yang ia miliki maka akan terjadi *turnover intention*.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT, dalam surat Fussilat ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

Terjemahan : *Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.”* (Q.S. Fussilat : 30)

Dari ayat di atas dapat di pahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri individu, maka hal ini akan mendorong individu untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir dan batin dalam menjalani kehidupan sosial dan religi sehingga tujuan akan tercapai. Seseorang tidak boleh bekerja dengan sembrono (seenaknya dan acuh tak acuh), sebab akan berarti merendahkan makna demi ridha Allah atau merendahkan Tuhan. Dalam hal bekerja, jika karyawan memiliki komitmen dan keyakinan diri yang kuat maka akan memiliki sikap tanggung jawab dalam segala hal yang terjadi dalam pekerjaannya sehingga tujuan yang diinginkan akan tercapai. Karyawan juga tidak boleh bekerja sesuka hatinya tanpa memikirkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, karena hal tersebut telah melanggar ketentuan perusahaan, dan pekerjaan yang dijalankan tidak akan di ridhoi oleh Allah SWT.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang ada, maka penulis ingin meneliti apakah *Work overload*, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi tingginya tingkat *Turnover Intention* pada Karyawan atau bahkan sebaliknya. Selain permasalahan tersebut, alasan lain penulis mengambil variabel *Work Overload*, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi adalah berdasarkan saran dari penelitian Aris Munandar (2017), yang menyarankan bahwa untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian lebih lanjut, terutama yang terkait dengan *turnover intention* diharapkan mencari faktor-faktor lain yang dapat menimbulkan *turnover intention*.³¹ Dan menurut Mobley dalam Aris Munandar,

³¹ Aris Munandar, *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dan Komitmen Organisasi Dengan Turnover Intention Pada Karyawan PT. MNC*

faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah *Work Overload*, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi.³²

Dari uraian di atas, penulis memutuskan mengambil judul **“PENGARUH *WORK OVERLOAD*, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM” (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton).**

C. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka muncul beberapa masalah yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* dalam *work overload*, komunikasi interpersonal dan Komitmen Organisasi, yaitu :

- a. Kurangnya komunikasi antar karyawan yang menyebabkan *miss communication*
- b. Tingginya tingkat beban kerja sehingga memberikan tekanan ekstra pada karyawan
- c. Kurangnya kenyamanan karyawan dalam bekerja yang disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang menyenangkan.
- d. Adanya stres kerja yang dialami karyawan karena beban kerja yang dihadapi oleh karyawan melebihi kapasitas.
- e. Tidak ada jenjang karir yang pasti untuk karyawan.
- f. Budaya perusahaan yang tidak sesuai.
- g. Ketidakpuasan dengan gaji yang diterima karyawan selama bekerja.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat fokus membahas lebih tuntas dan bisa mencapai target yang diharapkan sehingga dapat mempermudah penulis mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka batasan masalahnya antara lain :

SKYVISION, Tbk Cabang Pekanbaru (Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2017), 55.

³² Ibid., 13.

- a. Meneliti pengaruh *Work Overload* terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton
- b. Meneliti pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton
- c. Meneliti pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton
- d. Meneliti pengaruh perspektif Manajemen Bisnis Islam pada *Work overload*, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton.

D. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan diangkat adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work Overload* berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton?
2. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton?
4. Bagaimana perspektif Manajemen Bisnis Islam pada *Work overload*, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Overload* terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton.

2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh perspektif Manajemen Bisnis Islam terhadap *Work overload*, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik bagi berbagai pihak, maka dari itu manfaat penelitian ini diantaranya adalah :

1. Secara Teoris

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, menambah wawasan pembaca dan dapat memberikan informasi dan ilmu pengetahuan kepada peneliti serta pihak-pihak lain.

2. Secara Praktis

a. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk bahan evaluasi diri guna menurunkan tingkat *turnover intention*.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat terkhusus bagi karyawan yang mengalami stres akibat pekerjaan guna memahami pentingnya pengaruh *work overload*, komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, sehingga dapat meminimalisir tingkat *turnover intention*.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran kepada publik mengenai pengaruh *work overload*, komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi yang terjadi pada karyawan dan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau acuan guna mengembangkan peneliti selanjutnya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Untuk mendukung permasalahan pada bahasan yang akan diteliti, maka peneliti berusaha memberikan beberapa kajian atas penelitian terdahulu yang relevan. Kajian penelitian tersebut dilakukan dengan mengumpulkan data penunjang mengenai teori-teori yang mendukung penelitian-penelitian terdahulu terkait dengan *Work Overload*, Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* serta metode yang banyak digunakan untuk dijadikan acuan dalam penelitian ini. Ada banyak jenis dan karakteristik penelitian. Tentunya memang tidak dapat disamakan, oleh karena itu perbedaan tersebut dapat menciptakan penelitian baru. Penelitian-penelitian tersebut, antara lain :

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No.	Nama Peneliti (tahun terbit)	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Nurul Hidayatin Nisa dan N. Malik (2016)	Pengaruh <i>Work Overload</i> dan <i>Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Yang Dimediasi oleh <i>Work Exhaustion</i>	Metode Kuantitatif deskriptif. Teknik analisis data menggunakan statistik rata-rata (mean) dengan kategori berdasarkan	Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa <i>work overload</i> dan <i>work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap

			Tree-Box Method, analisis Infrensia menggunakan AMOS versi 16.0 dan Uji tes Sobel.	<i>work exhaustion</i> dan <i>turnover intention</i> . ³³
2.	Ezzah Nahrisah, Ani Murwani Muhar, Zuwina Miraza dan Feri Ramadani (2021)	Dampak <i>Work Overload</i> Terhadap Stres Kerja dan Turnover Intention Dengan Leadership Support sebagai variabel Moderasi	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif SPSS dengan metode regresi, uji tunggal dan MRA (Moderated Regression Analysis).	<ul style="list-style-type: none"> - <i>work overload</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, - <i>work overload</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, - <i>work overload</i> yang dimediasi stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> dan - dukungan leadership tidak memoderasi

³³ Nurul Hidayatin Nisa, "Pengaruh Work Overload Dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Di Mediasi Oleh Work Exhaustion," 74.

				stres kerja pada niat berpindah. ³⁴
3.	Esti Khomaryah, Supawi Pawenang, dan Sholichul Hadi (2020)	<i>Turnover Intention</i> PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja	Peneliti melakukan uji validasi dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 22. Lalu. Menggunakan uji asumsi klasik, di antaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastitas.	<ul style="list-style-type: none"> - beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, - Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, - Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Efrata Reatilindo

³⁴ Nahrisah, "Dampak Work Overload Terhadap Stres Kerja Dan Turnover Intention Dengan Leadership Support Sebagai Variabel Moderasi," 138.

				Kota Surakarta. ³⁵
4.	Shiva Latifa dan Rojuaniah (2022)	Hubungan Antara Beban Pekerjaan, <i>Meaningful Work, Turnover Intention</i> , Dan Kinerja Karyawan	Teknik penentuan sample menggunakan metode purposive sampling. Dalam uji validitas dan reabilitas menggunakan analisis faktor dengan SPSS dan metode SEM (Structural Equation Model), sedangkan pengolahan data maupun analisa menggunakan SPSS dan Lisrel. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai pengukuran Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Measure of Sampling Adequacy	- Beban kerja berpengaruh negatif terhadap meaningful work - <i>meaningful work</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , - beban kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. ³⁶

³⁵ Esti Khomariah, Supawi Pawenang, "Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja," 43.

³⁶ Shiva Latifa dan Rojuaniah, "Hubungan Antara Beban Pekerjaan, Meaningful Work, Turnover Intention, Dan Kinerja Karyawan," *Sibatik Journal : Jurnal Ilmiah Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* Vol. 1, no. 10 (2022): 2190.

			(MSA).	
5.	Silvia Sari Sitompul, dkk (2022)	Analysis Of Factor Affecting Turnover Intention at PT Meskom Agro Sarimas	Teknik pengambilan sampel digunakan dengan metode sampling jenuh (sensus) dengan kriteria turnover intention selama 3 tahun. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan uji t dan uji F	- Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan gaji tidak berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention ³⁷

³⁷ Silvia Sari Sitompul, "Analysis Of Factor Affecting Turnover Intention at PT Meskom Agro Sarimas," *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan* Vol. 2, no. 1 (2022): 65.

6.	Anisah Nur Fitriani dan Guntur F. Prisanto (2022)	Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, metode yang digunakan dalam rangka bertujuan untuk mengumpulkan data menggunakan survey, teknik dalam pengambilan sampel dengan sampling jenuh. Metode analisis yang dipakai adalah analisa statistik serta olah data menggunakan program SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat antara variabel komunikasi organisasi (X) dengan variabel <i>turnover intention</i> (Y). ³⁸
7.	Kyara Pravita Nur Jannah (2022)	Upaya Penurunan Turnover Intention Dipengaruhi Oleh Tuntutan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Hubungan Interpersonal	menggunakan metode simple random sampling, yaitu pemilihan sampel secara acak tanpa ada kriteria khusus. Pengumpulan data dilakukan	- Hasil menunjukkan iklim organisasi dan hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap

³⁸ Anisah Nur Fitriani dan Guntur F. Prisanto, "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan," *Junal: Prosiding Hubungan Masyarakat* Vol. 8, no. 1 (2022): 30.

		Pada Pt Bfi Finance, Tbk Area Surabaya	dengan menyebar kuesioner kepada responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25	<p><i>turnover intention.</i></p> <p>- Sedangkan tuntutan kerja tidak berpengaruh terhadap</p> <p><i>turnover intention.</i>³⁹</p>
8.	Irma Sari Octaviani (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Pertama Logistics Service	Metode penelitian Asosiatif, dengan menggunakan regresi Linier Berganda. Yaitu : uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian diolah dengan menggunakan SPSS	<p>- Adanya pengaruh negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>- Adanya pengaruh negatif yang signifikan antara komunikasi terhadap <i>turnover intention</i>, hal tersebut memberikan bukti bahwa apabila komunikasi</p>

³⁹ Kyara Pravita Nur Jannah, "Upaya Penurunan Turnover Intention Dipengaruhi Oleh Tuntutan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Hubungan Interpersonal Pada PT BFI Finance, Tbk Area Surabaya," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* Vol. 11, no. 7 (2022): 11.

				<p>dalam organisasi dapat berjalan dengan baik maka angka <i>turnover intention</i> menjadi menurun,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adanya pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> - Secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Pertama Logistics Service.⁴⁰
--	--	--	--	---

⁴⁰ Irma Sari Octaviani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Pertama Logistics Service," *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 7, no. 2 (2019): 8.

9.	Revaldi Bogar, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado	Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data dianalisis menggunakan software SmartPLS 3.0.	<ul style="list-style-type: none"> - beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, - beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan - komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention.⁴¹
10.	Dewa Ayu Putu Kharismawati dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Menggunakan metode Kuantitatif. Populasi menggunakan rumus Slovin dan sampel ditentukan melalui <i>random sampling method</i> . Teknik	Berdasarkan hasil analisis data dapat di simpulkan bahwa komitmen organisasional, dukungan sosial, dan iklim etika berpengaruh

⁴¹ Sofia A P Sambul dan Wehelmina Rumawas Revaldi Bogar, "Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado," *Jurnal : Productivity* Vol. 2, no. 4 (2021): 346.

			<p>analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Liner Berganda.</p>	<p>negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan <i>Guest Services Assistant</i> di PT Indonesia AirAsia Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional, dukungan sosial dan iklim etika terhadap perusahaan, maka semakin rendah <i>turnover intention</i> karyawan.⁴²</p>
--	--	--	---	---

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan dari variabel yang digunakan, seperti variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, *Meaningful work*, *work family conflict*, *work exhaustion*, Leadership Support, kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan, Dukungan sosial, dan Iklim etika. Sedangkan variabel yang digunakan penulis adalah variabel *Work Overload*, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi serta *Turnover Intention*. Perbedaan lainnya yaitu penulis menambahkan perspektif Manajemen Bisnis Islam dan perbedaan

⁴² D.A.P., Kharismawati & I.G.A.M, "Pengaruh Organisasional, Dukungan Sosial Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention 2302-8912," 1394.

dari segi objek penelitian dimana penulis menggunakan studi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton. Metode yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif, analisis data menggunakan aplikasi Smart PLS, dengan beberapa teknik analisis data seperti uji validitas, uji reliabilitas, dan Uji hipotesis.

H. Sistematika Penulisan

Supaya penelitian ini dapat memenuhi syarat penulisan, maka penelitian ini dibagi menjadi lima bab, dimana masing-masing bab tersebut terdiri atas sub-sub bagian materi yang disusun dengan maksud untuk mempermudah pembaca dalam mengetahui dan memahami hal-hal yang dibahas dalam skripsi ini, yang ditulis secara sistematis sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Bab pertama akan memaparkan pendahuluan yang berisikan penegasan judul untuk memperjelas maksud dari setiap variabel yang digunakan, latar belakang yang menjelaskan dan menggambarkan masalah serta alasan melakukan penelitian. Identifikasi dan batasan masalah menjadi acuan penelitian untuk memperjelas batasan-batasan dari penelitian yang akan dilakukan. Rumusan masalah yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian. Tujuan penelitian untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dan menjawab rumusan masalah. Manfaat penelitian yang secara umum dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan informasi bagi mahasiswa dan masyarakat luas. Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini dan sistematika penulisan merupakan susunan dari tahapan dalam penulisan skripsi dari bab satu sampai dengan bab lima.

BAB II Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis

Bab kedua berisikan landasan teori yang akan dijadikan acuan atau pedoman untuk menyelesaikan penelitian ini, untuk itu landasan teori yakni Teori Motivasi, *Theory Of Planned Behavior* (TPB), Teori Atribusi, *Teori Conservation Of Resource* (COR), *Self Disclosure Theory*, Teori *Side-bet* dan Teori Etika

Kerja Islami. Dalam bab ini juga mengemukakan hipotesis yang disusun oleh peneliti berdasarkan sumber acuan dari penelitian terdahulu.

Bab III Metode Penelitian

Pada bab ketiga menguraikan gambaran umum mengenai proses penyelesaian penelitian dengan menjabarkan tata cara pelaksanaan dan teknik-teknik yang digunakan untuk mengolah data pada penelitian ini, diantaranya akan membahas mengenai waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel yang digunakan, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas data serta teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab keempat berisikan uraian mengenai deskripsi data penelitian yang diperoleh dari populasi dan sampel yang diteliti dan penguraian pembahasan dan hasil dari perhitungan data yang diolah peneliti untuk memperoleh hasil akhir dari penelitian.

Bab V Penutup

Bab kelima merupakan bagian akhir dari penyusunan skripsi yang berisikan penutup. Dimana dalam bab ini akan membahas mengenai kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan berisikan pendapat akhir peneliti mengenai hal yang telah diteliti. Sedangkan saran berisikan masukan-masukan dari peneliti yang bisa dijadikan referensi oleh penelitian selanjutnya.

DAFTAR RUJUKAN

Bagian ini berisikan tentang daftar buku, jurnal ilmiah dan bahan yang dijadikan referensi atau rujukan dalam penelitian ini.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Bagian ini berisikan tentang koesioner penelitian, data penelitian dan dokumentasi tentang penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan

1. Teori Motivasi atau Hierarki Kebutuhan Manusia



Gambar 2.1
Teori Hierarki Maslow

Abraham Maslow seorang Psikologis memperkenalkan teori kebutuhan berjenjang yang dikenal sebagai Teori Maslow atau Hierarki Kebutuhan Manusia yang mengemukakan lima kebutuhan manusia berdasarkan tingkat kepentingannya. Manusia berusaha memenuhi kebutuhan dari tingkatan yang paling rendah yaitu kebutuhan fisiologis kemudian akan naik tingkat setelah kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi, begitu seterusnya hingga sampai pada kebutuhan paling tinggi yaitu aktualisasi diri.⁴³

Kelima tingkat kebutuhan tersebut sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis, merupakan kebutuhan yang langsung berkaitan dengan fisik manusia seperti makan, minum, tempat tinggal dan kesehatan badan.
- b. Kebutuhan Rasa aman, merupakan perlindungan terhadap bahaya, ancaman, dan jaminan keamanan. Perilaku yang menimbulkan ketidakpastian berhubungan dengan kelanjutan pekerjaan atau yang merefleksikan sikap dan perbedaan, kebijakan administrasi yang tidak terduga akan menjadi motivator yang sangat kuat dalam hal rasa aman pada setiap tahap hubungan kerja.

⁴³ Abraham H Maslow, *Teori Motivasi Dengan Ancangan Hierarki Kebutuhan Manusia* (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1984), 85.

- c. Kebutuhan Sosial, merupakan kebutuhan tentang memberi dan menerima cinta, persahabatan, kasih sayang, harta milik, pergaulan, dukungan. Jika dua tingkat kebutuhan pertama terpenuhi seseorang menjadi sadar akan perlunya kehadiran teman.
- d. Kebutuhan Harga Diri, merupakan kebutuhan akan prestasi, kecukupan, kekuasaan, dan kebebasan. Intinya hal ini merupakan kebutuhan untuk kemandirian atau kebebasan. Status, pengakuan, penghargaan, dan martabat. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan harga diri.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri, merupakan kebutuhan untuk menyadari kemampuan seseorang untuk kelanjutan pengembangan diri dan keinginan untuk menjadi lebih dan mampu untuk menjadi orang.⁴⁴

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai kepuasan. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi dalam bekerja yang semakin meningkat dapat menurunkan keinginan untuk keluar kerja (*turnover intention*). Motivasi kerja menunjukkan tingkat usaha dan kegigihan karyawan ketika bekerja. Motivasi kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan antusias dan semangat dalam bekerja. Motivasi tinggi dalam bekerja juga dapat memaksimalkan produktivitas karyawan dan memungkinkan mereka memperoleh gaji/upah yang sesuai dengan kebutuhan fisiologisnya sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil yang didapatkan. Kebutuhan lain yang dapat memotivasi karyawan adalah kebutuhan memperoleh keamanan, penghargaan, sosialisasi, maupun aktualisasi diri. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah ditunjukkan oleh kinerja yang tidak maksimal dan memiliki antusiasme yang rendah terhadap pekerjaannya. Karyawan hanya bekerja sekedar karena statusnya sebagai

⁴⁴ Tri Andjarwati, "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland," *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* Vol. 1, no. 1 (2015): 48.

karyawan dalam perusahaan, motivasi bekerja mereka rendah. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan juga rendah. Karyawan cenderung berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain, karena mereka beranggapan perusahaan kurang menghargai mereka dengan imbalan yang pantas yang bisa dilakukan oleh perusahaan lain yang sejenis. Oleh karena motivasi kerja karyawan rendah maka terlihat bahwa keinginan keluar kerja (*turnover intention*) karyawan juga tinggi.⁴⁵

2. Teori *Conservation Of Resource* (COR)

Teori *Conservation Of Resource* atau disebut sebagai teori konservasi sumber daya pertama kali diciptakan oleh Hobfoll pada tahun 1989. Teori ini menggambarkan motivasi yang mendorong individu untuk mempertahankan *resources* yang dimiliki dan mencoba memperoleh *resources* yang baru. *Resource* dapat didefinisikan sebagai sumber daya, objek, kondisi serta hal-hal lain yang dapat dihargai. Prinsip teori COR adalah bahwa kehilangan sumberdaya dapat berpengaruh secara cepat pada individu dan individu harus dapat mencegah hilangnya sumberdaya tersebut agar tidak hilang. Jadi teori konservasi sumber daya ini merupakan usaha yang dilakukan oleh individu untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki agar tidak hilang, sehingga manfaat yang optimal dapat dirasakan oleh masing-masing individu. Sama halnya seperti karyawan yang mengalami tuntutan pekerjaan semakin tinggi yaitu tugas-tugasnya menjadi semakin kompleks dan meningkat jumlahnya dimungkinkan akan terserap sumberdayanya, seperti waktu, tenaga, dan pengetahuannya. Hal ini akan memunculkan stres kerja yang ditandai dengan kondisi fisik dan psikis yang menurun.

⁴⁵ Imanuel William Tjendra, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Ufo Elektronika Surabaya," *Jurnal : AGORA* Vol. 7, no. 1 (2019): 4.

Sebagai konsekuensinya, kepuasan kerja karyawan dimungkinkan akan terganggu.⁴⁶

Karyawan yang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berkepanjangan akan menjadi kelelahan sehingga dapat mengurangi produktivitas kerja mereka. Beban kerja yang tinggi seringkali memaksa karyawan untuk bekerja secara lembur, ataupun membawa pekerjaannya ke rumah. Hal tersebut membuat karyawan kurang memiliki waktu untuk beristirahat atau berinteraksi dengan keluarganya. Dalam teori ini mengungkapkan bahwa *work overload* merupakan salah satu *stressor* dalam pekerjaan. Hobfoll menyatakan bahwa motivasi manusia sebagian besar diarahkan pada kemampuan untuk mendapatkan, mempertahankan, mengakumulasi dan melindungi hal-hal yang mereka hargai. Teori ini mengusulkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan dapat dipahami karena adanya *work overload* yang dirasakan karyawan sehingga dapat berpotensi hilangnya sumber daya aktual.⁴⁷

3. *Self Disclosure Theory* (Teori Pengungkapan Diri)

Landasan teori lainnya yang digunakan adalah teori pengungkapan diri (*Self Disclosure Theory*) yang dikemukakan oleh Sydney Marshall Jourad. Pengungkapan diri (*self disclosure*) merupakan sebuah proses mengungkapkan informasi mengenai diri sendiri kepada orang lain. Dalam melakukan interaksi antara individu dengan orang lain, apakah orang lain akan menerima atau menolak dan bagaimana seseorang ingin orang lain mengetahui tentang dirinya, semua itu ditentukan oleh bagaimana individu dalam mengungkapkan dirinya (*Self Disclosure*). Karena keterbukaan merupakan salah satu ciri komunikasi

⁴⁶ Vita Putri Saraswati dan Made Subudi, "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention," *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 6, no. 6 (2017): 3001.

⁴⁷ Ema Zahra Firdaus, "*Peran Ob Burnout, Kepuasan Kerja Dan Job Resource Pada Pengaruh Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan*" (Thesis: Universitas Brawijaya, 2021), 46.

interpersonal yang efektif. Komunikasi berlangsung untuk mencapai kesepahaman satu sama lain.⁴⁸

Menjalin hubungan dengan individu lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari. Individu dituntut agar mampu menyesuaikan diri sehingga individu tersebut harus mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan sosialnya. Agar individu mampu beradaptasi dengan lingkungan sosial, maka individu membutuhkan keterampilan sosial. Keterampilan sosial merupakan hal yang dapat mendukung berhasilnya dalam pergaulan serta menjadi syarat tercapainya penyesuaian sosial yang baik dalam kehidupan individu.⁴⁹ Menurut Lumsden (1996) *self disclosure* bisa membantu seseorang dalam berkomunikasi dengan orang lain, meningkatkan kepercayaan diri serta membuat hubungan lebih akrab. Tanpa *self disclosure*, individu biasanya menerima penerimaan sosial yang kurang baik sehingga dapat mempengaruhi perkembangan kepribadiannya.⁵⁰ Altman dan Taylor (1973) mengemukakan bahwa *self disclosure* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyatakan informasi tentang dirinya kepada orang lain yang tujuannya untuk mencapai hubungan yang akrab.⁵¹

Sejalan dengan pendapat Devito pada penelitiannya yang menyatakan bahwa *self disclosure* juga diartikan sebagai salah satu tipe komunikasi, dimana informasi tentang diri yang biasa dirahasiakan namun dikomunikasikan kepada orang lain. Dengan demikian pengungkapan diri sebagai bagian dari komunikasi interpersonal yang dipengaruhi oleh penilaian terhadap diri sendiri atau harga diri. Harga diri dapat dijadikan evaluasi terhadap diri sendiri sebagai hasil dari interaksi

⁴⁸ Fauzi Abu Bakar, "Effect of Interpersonal Communication Between Lecturer and Students of Learning and Achievement Motivation for Students," *Jurnal Pekommas* Vol. 18, no. 1 (2015): 60.

⁴⁹ Dila Septiani, "Elf Disclosure Dalam Komunikasi Interpersonal: Kesetiaan, Cinta, Dan Kasih Sayang," *Jurnal Fokus* Vol. 2, no. 6 (2019): 266.

⁵⁰ G & Lumsden Lumsden, *Communicating with Credibility of Confidence* (Wadsworth Publishing Company: Boston, 1996), 46.

⁵¹ D. A Altman, L. & Taylor, *Social Penetration: The Development or Interpersonal Relationship* (New York: Holt, Rinehart & Winston, 1973), 54.

dengan karyawan atau dengan orang lain sehingga dapat mempengaruhi sikap individu tersebut terhadap orang lain.⁵²

4. Teori *Side-bet*

Teori *side-bet* diperkenalkan pertama kali oleh Becker pada tahun 1960.⁵³ Strategi dasar untuk menguji teori *side-bet* adalah dengan menunjukkan komitmen meningkat ketika jumlah atau ukuran *side-bet* meningkat. Komitmen organisasi dalam pandangan *the side bets* menekankan tentang keinginan seorang karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi karena adanya transaksi antara individu dengan karyawan. Karyawan dalam suatu organisasi akan mempertimbangkan ada atau tidaknya keuntungan yang didapatkan jika tetap bertahan. Sebaliknya, kerugian jika meninggalkan organisasi tempat kerjanya juga termasuk hal yang dipertimbangkan. Umur, masa kerja, tingkat hierarkis, dan pendapatan adalah beberapa variabel yang telah dikaitkan dengan komitmen.⁵⁴

Pada tahun 1960, Becker mencetuskan teori ini dalam bentuk definisi mengenai komitmen sebagai bentuk hubungan antara individu dengan organisasi karena mempertimbangkan kontrak atau keuntungan ekonomis. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya adalah karyawan yang merasa memiliki investasi tersembunyi atau pertaruhan sisi dengan organisasi tempat mereka bekerja. Sebaliknya, karyawan yang meninggalkan organisasi dianggap kurang berkomitmen karena tidak mempertimbangkan kerugian yang ditimbulkan karena meninggalkan organisasi. Becker menekankan adanya hubungan antara komitmen karyawan terhadap organisasi dengan keinginan mereka untuk berpindah tempat kerja. (*turnover*). Hal tersebut menunjukkan bahwa

⁵² J. A. Devito, *Komunikasi Antarmanusia* (Jakarta: Karisma Publishing, 2011), 12.

⁵³ D. M. Powell & Paul J Mayer, "Side-Bet Theory and the Three-Component Model of Organizational Commitment," *Journal of Vocational Behavior*, 2004, 158.

⁵⁴ A. Cohen & U E. Gattiker, "An Empirical Assessment of Organizational Commitment Using the Side-Bet Theory Approach," *Jurnal : Relations Industrielles* Vol. 47 No. 3 (2015): 439–461.

komitmen karyawan berkaitan dengan ingin tidaknya karyawan untuk mempertahankan keanggotaan sebagai anggota organisasi tempat mereka bekerja.

Pada tahun 1969, teori pertaruhan sisi yang dicetuskan oleh Becker dievaluasi oleh Ritzer dan Trice. Mereka menyusun alat ukur yang disebut RTS (*Ritzer Trice Scale*). Skala tersebut mengukur persepsi pegawai terhadap kerugian yang didapatkan jika meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Kemudian, pada tahun 1973, Hrebiniak melakukan revisi untuk melengkapi skala Ritzer dan Trice. Skala yang disusun oleh Hrebiniak diberi nama HAS (*Hrebiniak Auto Scale*). Sangat disayangkan bahwa skala tersebut tidak memenuhi standard validitas dan reliabilitas. Teori Becker dianggap sebagai teori yang paling kuat untuk menjelaskan hubungan antara komitmen karyawan terhadap organisasi dengan keinginan karyawan untuk memilih pindah bekerja ke tempat lain (*turnover intention*).⁵⁵

5. Work Overload

a Definisi Work Overload

Work overload berasal dari bahasa inggris yaitu work berarti pekerjaan atau tugas dan overload yang berarti lebih atau berlebih. Maka pengertian *work overload* secara bahasa yaitu pekerjaan/tugas yang berlebih.⁵⁶ Menurut Munandar beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu.⁵⁷ Menurut Masriati setiap orang pernah mengalami beban kerja yang terlalu berat (*work overload*) pada sesuatu waktu. Beban kerja berlebihan (*work overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi bila

⁵⁵ A. Pritanadira, "Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)," *IJIP: Indonesian Journal of Islamic Psychology* Vo. 1 No. 1 (2019): 35–54.

⁵⁶ Rasyidin dan Hasmin Hera, "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Wanita Di RSUD 1 Lagaligo Kabupaten Luwu Timur" Vol. 1, No. 1 (2016): 123.

⁵⁷ A. S Munandar, *Psikologi Industri Dan Organisasi* (Jakarta: Universitas UI Press, 2008), 16.

lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu.⁵⁸ Sedangkan menurut Riggio, dalam dunia industri beban kerja yang berlebihan terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja, dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawannya. Beban kerja berlebihan dipercaya sebagai salah satu sumber yang paling besar menyebabkan karyawan memilih untuk pindah kerja.⁵⁹

Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya, Sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu. Dapat dikatakan bahwa suatu pekerjaan merupakan beban kerja bagi karyawannya jika memiliki beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.⁶⁰

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berlebihan (*work overload*) merupakan sejumlah tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pekerja dalam waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan yang lebih dari yang dimiliki individu tersebut. Tugas-tugas tersebut melebihi kadar

⁵⁸ Abdullah Masriati & Nongkeng, "Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu Dan Disiplin Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Palanro Kabupaten Baru," *YUME : Journal of Management* Vol. 1, no. 3 (2018): 25.

⁵⁹ Riggio., *Introduction To Industrial / Organizational Psychology, 2nd Ed* (Harper Collins College Publishers, 1996), 250.

⁶⁰ Eko Nurmianto, *Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya* (Surabaya: Guna Widya, 2013), 57.

rutinitas dari yang biasa dilakukan oleh pekerja sehingga membutuhkan tenaga ekstra.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Work Overload*

Menurut Schultz dalam Mardianti mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah : *time pressure* (tekanan waktu), jadwal kerja atau jam kerja, *role ambiguity* dan *role conflict*, kebisingan, informasi overload, temperature extremes atau *heat overload*, *repetitive action*, aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja.⁶¹ Sedangkan James L Gibson berpendapat bahwa ada 2 hal yang dapat mempengaruhi beban kerja, yaitu tanggung jawab dan harga diri (*self-esteem*).⁶²

Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi *work overload*, yaitu antara lain :

1) *Time pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (dead line) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif katika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standar adalah 8 jam sehari selama

⁶¹ Mardianti F, "Pengaruh Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Divisi Penjualan PT. XYZ Jawa Barat)," *International Journal Administration, Business & Organization* Vol. 2, no. 3 (2021): 39.

⁶² James L. Gibson, *Organisasi Dan Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 1994), 173.

seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

- 3) *Role ambiguity* dan *role conflict*
 Role ambiguity atau kemenduaan peran dan role conflict atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.
- 4) Kebisingan
 Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan *performance* nya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.
- 5) *Information overload*
 Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.
- 6) *Temperature extremes* atau *heat overload*
 Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.
- 7) *Repatitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengatik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

- 8) Aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja
 Untuk menjaga agar pekerja tetap berada dalam wilayah kerja yang normal, maka tidak cukup dengan mengoptimasi *lay out* tempat kerja. Namun *lay out* tersebut harus menghasilkan posisi anatomi yang baik dan layak. Pekerja yang setiap harinya harus mondar-mandir dalam kegiatan kerjanya, melakukan kerja dengan posisi tubuh yang tidak seimbang (terlalu banyak jongkok atau terlalu banyak berdiri) atau peralatan kerja yang tidak sesuai posisinya (terlalu tinggi atau terlalu rendah) dan sebagainya dapat mempengaruhi anggota tubuh, seperti otot menegang, kecapaian dan sebagainya. Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban tugas yang harus diselesaikannya.⁶³
- 9) Tanggung jawab
 Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan

⁶³ F, "Pengaruh Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Divisi Penjualan PT. XYZ Jawa Barat)," 2.

pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

10) Harga diri (*self-esteem*)

Tingkat harga diri yang lebih tinggi berhubungan erat dengan kepercayaan yang lebih besar akan kemampuan orang untuk menangani penekan dengan hasil yang baik. Riset menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara beban kerja kualitatif yang terlalu berat dengan harga diri. Dalam penelitian tersebut, para karyawan yang dilaporkan tidak puas kepada diri mereka sendiri, keterampilan dan kemampuan mereka (harga diri yang rendah), mengalami tekanan yang terlalu berat yang bersifat kualitatif.⁶⁴

c. Indikator *Work Overload*

Adapun indikator *work overload* yang digunakan dalam penelitian ini diambil menurut (Tahir et al., 2012) yang meliputi 4 aspek :

- 1) *Task repetition* merupakan pengulangan tugas atau pekerjaan
- 2) *Task excess* atau beban kerja tambahan merupakan beban yang ditimbulkan akibat faktor lingkungan dalam suatu pekerjaan
- 3) *Physical* atau *Mental Load* atau beban kerja fisik dan mental dapat berupa beratnya pekerjaan
- 4) *Work at Odd times* atau tambahan waktu kerja akan mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan dan akan meningkatkan tingkat kesalahan.⁶⁵

d. *Work Overload* dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam

⁶⁴ Gibson, *Organisasi Dan Manajemen*, 175.

⁶⁵ S. Tahir, "The Effects of Work Overload on the Employees' Performance in Relation to the Customer Satisfaction," *World Journal of Social Sciences* Vol. 2, No. 1 (2012): 174.

Setiap manusia pasti memiliki beban baik itu secara fisik maupun mental. Namun Allah SWT tidak akan membebani seseorang diluar batas kemampuannya, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ
 رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن دَسِينَا أَوْ أخطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا
 إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا
 لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا
 فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (Q.S. Al-Baqarah : 286).

Dari firman tersebut, Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Hal ini merupakan kelembutan, kebaikan sekaligus ujian dari Allah kepada hamba-Nya. Selanjutnya Dari firman Allah di atas “Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan

Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya". Maksudnya adalah janganlah Engkau membebaskan kepada kami pekerjaan yang berat, meskipun kami sanggup melakukannya, seperti amal yang Engkau syari'atkan kepada umat terdahulu sebelum kami, seperti rantai dan belunggu yang mengikat mereka, dan Engkau telah mengutus Nabi-Mu sebagai Rahmat bagi semesta alam, dengan dibebaskannya beban berat tersebut.

Dalam dalil yang lainnya, Allah SWT mempertegas kembali dalam surah Al-Insyirah ayat 5-6 yang berbunyi :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٥) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦)

"Karena sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan".(5) "Sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan". (6) (Q.S. Al-Insyirah : 5-6)

Menurut Tafsir Ibnu Katsir (Jilid 8: 496), Allah berfirman "Allah ta'ala memberitahu bahwa bersama kesulitan itu ada kemudahan Kemudian dia mempertegas berita tersebut, Ibnu Jabir meriwayatkan dari al-Hasan, dia berkata: Nabi Muhammad SAW pernah keluar rumah pada suatu hari dalam keadaan senang dan gembira, dan beliau dalam keadaan tertawa berseraya. *"Satu kesulitan itu tidak pernah mengalahkan dua kemudahan, karena bersama kesulitan itu terdapat kemudahan". Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kesulitan itu dapat diketahui dua keadaan (al-yusr) dalam bentuk tidak ada ketentuan (nakirah). Sehingga bilangannya bertambah banyak. Oleh karena itu beliau bersabda, "satu kesulitan tidak akan pernah mengalahkan dua kemudahan".*

6. Komunikasi Interpersonal

a. Definisi Komunikasi Interpersonal

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu,

merubah sikap, pendapat atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media. Menurut R. Wayne Pace dalam Cangara, mengungkapkan bahwa komunikasi antarpribadi atau *communication interpersonal* merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung.⁶⁶ Komunikasi Interpersonal (*interpersonal communication*) juga bisa dikatakan sebagai komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik verbal maupun non verbal.⁶⁷ Komunikasi interpersonal bukan sekedar serangkaian rangsangan-tanggapan, stimulus respon, akan tetapi serangkaian proses saling menerima, penyerapan dan penyampaian tanggapan yang telah diolah oleh masing-masing pihak. Komunikasi Interpersonal juga berperan untuk saling mengubah dan mengembangkan. Dan perubahan tersebut melalui interaksi dalam komunikasi, pihak.⁶⁸

Komunikasi interpersonal dibandingkan dengan komunikasi lainnya, dinilai paling ampuh dalam kegiatan mengubah sikap, kepercayaan, opini dan perilaku komunikan. Alasannya karena komunikasi ini berlangsung tatap muka, oleh karena itu dengan komunikasi ini terjadilah kontak pribadi (*personal contact*), Ketika menyampaikan pesan umpan balik berlangsung seketika (*immediate feedback*) mengetahui pada saat itu tanggapan komunikan terhadap pesan yang dilontarkan pada ekspresi wajah dan gaya bicara. Agar komunikasi interpersonal yang dilakukan menghasilkan hubungan interpersonal yang

⁶⁶ Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1998), 32.

⁶⁷ Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 73.

⁶⁸ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 159.

efektif dan kerjasama bisa ditingkatkan maka kita perlu bersikap terbuka, sikap percaya, sikap mendukung, dan terbuka yang mendorong timbulnya sikap yang paling memahami, menghargai, dan saling mengembangkan kualitas. Hubungan interpersonal perlu ditumbuhkan dan ditingkatkan dengan memperbaiki hubungan dan kerjasama antara berbagai pihak.⁶⁹

Dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal merupakan komunikasi antara dua orang atau lebih yang tidak hanya dilakukan oleh pengirim kepada penerima pesan saja, tetapi juga dapat dilakukan secara timbal balik antara penerima dan pengirim pesan.

b. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Komunikasi Interpersonal

Menurut Judy C. Pearson dalam Ermawati, adapun faktor-faktor yang menyebabkan komunikasi interpersonal, sebagai berikut :

- 1) Komunikasi interpersonal dimulai dengan diri pribadi (*self*), artinya bahwa segala bentuk proses penafsiran pesan maupun penilaian mengenai orang lain, berangkat dari diri sendiri.
- 2) Komunikasi interpersonal bersifat transaksional, terlihat dari kenyataan bahwa komunikasi interpersonal bersifat dinamis, merupakan pertukaran pesan secara timbal balik dan berkelanjutan.
- 3) Komunikasi interpersonal mensyaratkan adanya kedekatan fisik antara pihak-pihak yang berkomunikasi. Dengan kata lain, komunikasi interpersonal lebih efektif manakala antara pihak-pihak yang berkomunikasi itu saling tatap muka.
- 4) Komunikasi interpersonal tidak dapat diubah maupun diulang. Artinya, ketika seseorang sudah terlanjur mengucapkan sesuatu kepada orang lain, maka ucapan

⁶⁹ Canggara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, 35.

itu tidak dapat diubah atau diulang, karena sudah terlanjur diterima oleh komunikan.⁷⁰

c. Indikator Komunikasi Interpersonal

Indikator-indikator Komunikasi Interpersonal menurut Muhammad adalah sebagai berikut :

- 1) Keterbukaan (*Openness*)
Merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil di dalam menerima pendapat orang lain.
- 2) Empati (*Empathy*)
Merupakan kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
- 3) Dukungan (*Support*)
Merupakan suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.
- 4) Rasa positif (*Positiveness*)
Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.
- 5) Kesamaan (*Equality*)
Kesamaan artinya siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.⁷¹

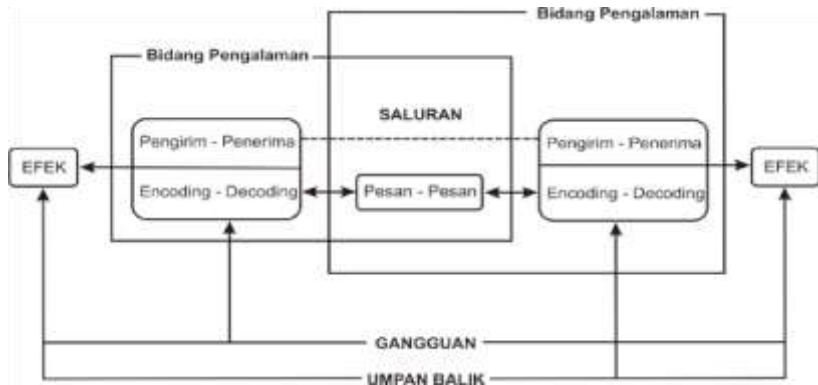
d. Model Komunikasi Interpersonal

Dalam proses komunikasi interpersonal arus komunikasi yang terjadi adalah sirkuler atau berputar, artinya setiap individu mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi komunikator dan komunikan. Karena dalam

⁷⁰ Erli Ermawati dan Indriyati, "Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Perilaku Konsumtif Pada Remaja Di SMP N 1 Piyungan," *Jurnal Spirits* Vol. 2 No. 1 (2011): 68.

⁷¹ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), 43.

komunikasi interpersonal efek atau umpan balik dapat terjadi seketika. Untuk dapat mengetahui komponen-komponen yang terlibat dalam komunikasi interpersonal dapat dijelaskan melalui gambar berikut :



Gambar 2.2
Bagan Model Komunikasi Interpersonal Secara Umum
 Sumber : Devito (2007)

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa komponen-komponen komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut : (Devito, 2007 : 10)

1) Pengirim - Penerima

Komunikasi interpersonal paling tidak melibatkan dua orang, setiap orang terlibat dalam komunikasi interpersonal memfokuskan dan serta mengirimkan pesan dan juga sekaligus menerima dan memahami pesan. Istilah pengirim-pengirim ini digunakan untuk menekankan bahwa, fungsi pengirim dan penerima ini dilakukan oleh setiap orang yang terlibat dalam komunikasi interpersonal, contoh komunikasi antara orang tua dan anak.

2) *Encoding-Decoding*

Encoding adalah tindakan menghasilkan pesan, artinya pesan-pesan yang akan disampaikan dikode

atau diformulasikan terlebih dahulu dengan menggunakan kata-kata simbol dan sebagainya. Sebaliknya tindakan untuk menginterpretasikan dan memahami pesan-pesan yang diterima, disebut juga sebagai *Decoding*. Dalam komunikasi interpersonal, karena pengirim juga bertindak sekaligus sebagai penerima, maka fungsi *encoding-decoding* dilakukan oleh setiap orang yang terlibat dalam komunikasi interpersonal.

3) Pesan-Pesan

Dalam komunikasi interpersonal, pesan-pesan ini bisa terbentuk verbal (seperti kata-kata) atau nonverbal (gerak tubuh, simbol) atau gabungan antara bentuk verbal dan nonverbal.

4) Saluran

Saluran ini berfungsi sebagai media dimana dapat menghubungkan antara pengirim dan penerima pesan atau informasi. Saluran komunikasi personal baik yang bersifat langsung perorangan maupun kelompok lebih persuasif dibandingkan dengan saluran media massa. Hal ini disebabkan pertama, penyampaian pesan melalui saluran komunikasi personal dapat dilakukan secara langsung kepada khalayak. Contoh dalam komunikasi interpersonal kita berbicara dan mendengarkan (saluran indera pendengar dengan suara). Isyarat visual atau sesuatu yang tampak (seperti gerak tubuh, ekspresi wajah dan lain sebagainya).

5) Gangguan atau Noise

Seringkali pesan-pesan yang dikirim berbeda dengan pesan yang diterima. Hal ini dapat terjadi karena gangguan saat berlangsung komunikasi, yang terdiri dari:

- a) Gangguan Fisik, gangguan ini biasanya berasal dari luar dan mengganggu Transmisi fisik pesan, seperti kegaduhan, interupsi, jarak dan sebagainya.

- b) Gangguan Psikologis, gangguan ini timbul karena adanya perbedaan gagasan dan penilaian subyektif diantara orang yang terlibat diantara orang yang terlibat dalam komunikasi seperti emosi, perbedaan nilai-nilai, sikap dan sebagainya.
 - c) Gangguan Semantik, gangguan ini terjadi kata-kata atau simbol yang digunakan dalam komunikasi, seringkali memiliki arti ganda, sehingga menyebabkan penerima gagal dalam menangkap dari maksud-maksud pesan yang disampaikan, contoh perbedaan bahasa yang digunakan dalam berkomunikasi.
- 6) Umpan Balik.
Umpan balik memainkan peranan yang sangat penting dalam proses komunikasi interpersonal, karena pengirim dan penerima secara terus menerus dan bergantian memberikan umpan balik dalam berbagai cara, baik secara verbal maupun non verbal. Umpan balik ini bersifat positif apabila dirasa saling menguntungkan. Bersifat positif apabila tidak menimbulkan efek dan bersifat negatif apabila merugikan.
- 7) Bidang Pengalaman
Hal ini merupakan faktor yang paling penting dalam komunikasi interpersonal, komunikasi akan terjadi apabila para pelaku yang terlibat dalam komunikasi mempunyai bidang pengalaman yang sama.
- 8) Efek
Dibanding dengan bentuk komunikasi lainnya, komunikasi interpersonal dinilai paling ampuh untuk mengubah sikap, perilaku kepercayaan dan opini komunikas. Hal ini disebabkan komunikasi dilakukan dengan tatap muka.⁷²

⁷² Achmaf Zaini Ismail, *Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di PT Trimuda Nuansa Citra Sidoarjo* (UIN Sunan Ampel Surabaya: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2016), 36–38.

e. Komunikasi Interpersonal Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam

Komunikasi interpersonal dalam perspektif Islam disebut dengan dakwah fardiyah yang dilakukan oleh komunikator Islam kepada mad'u. dalam proses ini diperlukan pengetahuan dalam komunikasi dan kebijaksanaan oleh seorang dai. Seorang dai yang bijaksana adalah orang yang dapat mempelajari realitas, situasi masyarakat, dan kepercayaan mereka serta menempatkan mereka pada tempatnya masing-masing. Kemudian ia mengajak mereka berdasarkan kemampuan akal, pemahaman, tabiat, tingkatan keilmuan dan status sosial mereka.⁷³ Sebagaimana hadis Rasulullah Saw. :

Dari 'Alī ibn Abī Thālib mengatakan, *“Bicaralah dengan orang sesuai dengan apa yang mereka ketahui. Apakah kalian suka Allah dan Rasul-Nya didustakan.”* (HR. Muslim). Di dalam Alquran telah dijelaskan bagaimana seharusnya yang dilakukan oleh komunikator dalam hal ini adalah para dai dalam melakukan dakwahnya. Sebagaimana dengan firman Allah SWT :

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ

أَحْسَنُ ۗ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dia-lah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia-lah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk”. (QS. al-Nahl/16: 125).

Menurut Anwar Masy'ari dalam Azhar, menyimpulkan ayat di atas bahwa umat yang dihadapi oleh

⁷³ Sa'id Al-Qahtani, *Menjadi Dai Yang Sukses* (Jakarta: Qisthi Press, 2006), 97.

pembawa dakwah dapat dibagi atas tiga golongan, yang masing-masing harus dihadapi dengan cara yang berbeda-beda yaitu antara lain :

- 1) Golongan cerdik-cendikiawan yang cinta kebenaran dan dapat berpikir secara kritis dan mempunyai daya tangkap yang cepat. Mereka ini harus dipanggil dengan hikmat, yakni dengan alasan-alasan, dalil-dalil dan hujjahhujjah yang dapat diterima oleh kekuatan akal mereka.
- 2) Golongan awam, yaitu orang umum yang belum dapat berpikir secara kritis dan mendalam, belum dapat menangkap pengerian-pengertian yang tinggi. Oleh karena itu sebaiknya dengan cara anjuran dan didikan yang baik dan dengan jalan yang mudah dipahami.
- 3) Golongan yang tingkat kecerdasannya di antara dua golongan tersebut di atas, mereka ini belum dapat dipanggil dengan hikmat, akan tetapi tidak sesuai juga kalau dipanggil seperti golongan awam. Mereka suka membahas sesuatu tetapi hanya dengan batas-batas tertentu dan tidak mendalam benar.⁷⁴

Selain menyampaikan materi dakwah, seorang da'i dituntut untuk dapat menyesuaikan diri yakni membina silaturahmi dan persaudaraan sehingga kedekatan dengan mad'u akan terjaga dengan baik sehingga dapat membawa mad'u kepada keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT.

7. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Scot, Corman dan Cheney (1998) dalam Popoola (2005) merupakan kelompok besar dari konstruk yang menjelaskan hubungan organisasi dan individu yang terdiri dari konstruk yang menjelaskan hubungan organisasi dan individu yang terdiri

⁷⁴ Azhar, "Komunikasi AntarPribadi: Suatu Kajian Dalam Perspektif Komunikasi Islam," *Jurnal Al-Hikmah* Vol. IX, No. 14 (2017): 86.

dari identifikasi organisasi, loyalitas kerja, kesukaan terhadap pekerjaan dan keterlibatan kerja.⁷⁵ Menurut Steers (1980) komitmen organisasi merupakan kekuatan relative individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.⁷⁶ Luthans (1995) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.⁷⁷

Dari berbagai definisi di atas komitmen organisasi dapat diartikan sebagai loyalitas karyawan dalam keterlibatannya dalam organisasi dengan menunjukkan sikap positif pada organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Mowdayet (Boon & Aruumugam, 2006) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu

- 1) Karakter personal, antara lain; usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi

⁷⁵ JK. Popoola, *Organizational Identification and Commitment as Correlates of Job Satisfaction. Dissertation* (Washington: Howard University, 2005).

⁷⁶ R. M. Steers, *Efektivitas Organisasi (Terjemahan)* (Jakarta: Erlangga, 1980).

⁷⁷ F. Luthans, *Organizational Behavior, 7 Th Ed* (Mc. Graw: Hill International Editions, 1995).

- berprestasi dan perasaan kopenten ditemukan hubungan dengan komitmen organisasi.
- 2) Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain; kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi demikian halnya dengan ambiguitas peran.
 - 3) Karakteristik strukturan organisasi, anara lain; ukuran organisasi, kesatuan, luasnya control dan sentralisasi otoritas.
 - 4) Pengalaman kerja, antara lain; ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.
 - 5) Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

Dari uraian di atas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik personal, karakteristik pekerjaan dan peran, karakteristik strukturan organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi.⁷⁸

c. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah, 2008 yang mengemukakan komitmen organisasional memiliki

⁷⁸ dan V. Arumugam O. K. Boon, "TQM Practice and Affective Commitment: A Case of Malaysian Semiconductor Packaging Organizations," *International Journal of Management and Enterpreunership* Vo. 2, no. 1 (2006): 37–55.

tiga indikator yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan dalam organisasi.⁷⁹

Sedangkan Buchanan (1974), menemukan bahwa indikator Komitmen Organisasi terdiri dari :

- 1) Identifikasi, merasa kebanggaan atas perusahaannya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai inti organisasi dalam dirinya.
- 2) Keterlibatan Diri, Penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan hingga ke dalam psikologinya
- 3) Loyalitas, Sikap afeksi penerimaannya terhadap perusahaan dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan serta berkeinginan kuat untuk bertahan dalam perusahaan.⁸⁰

Selain itu, Indikator Komitmen Organisasi yang diungkapkan menurut Busro :

- 1) Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi :
 - a) Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi
 - b) Loyalitas terhadap organisasi
 - c) Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- 2) Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi :
 - a) Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi
 - b) Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
- 3) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi :
 - a) Kemauan bekerja

⁷⁹ Sopiha, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Andi, 2008), 25.

⁸⁰ Bruce Buchanan, "Building Organizational Communication: The Socialization of Manager in Work Organizational, Administrative Science Quarterly" Vo. 19, no. 4 (1974): 533-46.

b) Tanggung jawab memajukan organisasi.⁸¹

d. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam

Untuk mencapai suatu tujuan organisasi, sangat diperlukan adanya kerjasama antar karyawan dengan komitmen yang telah mereka buat kepada organisasi yang mereka tempati. Dengan usaha keras dan tekad yang kuat, tujuan organisasi bisa tercapai secara maksimal dan entunya dengan membawa nilai tersendiri bagi tiap karyawannya. Pada saat kondisi apapun yang terjadi dengan organisasi, sikap karyawan menjadi tolak ukur pembuktian ikrar janji komitmen yang dibuat untuk bertahan pada organisasi itu sendiri.⁸²

Menurut Mulyadi, seorang karyawan tidak boleh seandainya dalam melakukan pekerjaan, sebab selain dapat merugikan diri sendiri dan perusahaan juga berarti karyawan tersebut telah merendahkan ridho Allah SWT. Dalam Qur'an Surat al-Kahfi ayat 110 :

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُمُ إِلَهٌ وَاحِدٌ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا

Katakanlah : Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya". (Q.S. Al-Kahfi :10)

⁸¹ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 15.

⁸² A. Jami, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Perubahan Organisasi : Komitmen Organisasi Sebagai Mediator* (Semarang: Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro, 2007).

Maksud dari kata mengerjakan amal sholeh dalam ayat di atas adalah bekerja dengan baik, sedangkan kata “*janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadah kepada Tuhannya*” berarti janganlah mengalihkan tujuan pekerjaan selain karna Allah yang menjadi sumber nilai instrinsik pekerjaan manusia. Karena tidak hanya komitmen di dalam suatu organisasi yang dibutuhkan, tetapi juga dalam kehidupan beragama. Sebagai seorang muslim juga harus berkomitmen pada diri sendiri untuk selalu menjalankan segala perintah Allah SWT dan menjauhi larangan-Nya secara istiqomah dalam menjalankannya.⁸³

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam perspektif Islam, sebuah komitmen merupakan komponen yang sangat penting. Islam memandang suatu komitmen dalam diri yang merupakan kesanggupan untuk menjalankan amanah yang diembankan dan dapat dipertanggungjawabkan di kemudian hari. Dengan keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri individu, maka hal ini akan mendorong individu untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir dan batin dalam menjalani kehidupan sosial dan religi sehingga tujuan akan tercapai. Dalam bekerja, jika karyawan memiliki komitmen dan keyakinan diri yang kuat maka akan memiliki sikap tanggung jawab dalam segala hal yang terjadi dalam pekerjaannya sehingga tujuan yang diinginkan akan tercapai. Karyawan juga tidak boleh bekerja sesuka hatinya tanpa memikirkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, karena hal tersebut telah melanggar ketentuan perusahaan, dan pekerjaan yang dijalankan tidak akan di ridhoi oleh Allah SWT.

8. Turnover Intention

a. Definisi Turnover Intention

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover

⁸³ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu* (Malang: UIN Press, 2010), 80.

adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain.⁸⁴ Menurut Siagian, *Turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.⁸⁵ Sementara menurut Mathis dan Jackson mendefinisikan *turnover intention* sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain.⁸⁶ Sedangkan menurut Hartono menyatakan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan akan menjadi frustrasi yang disebabkan beberapa faktor dan akhirnya berniat untuk keluar dari tempat kerjanya atau dinamakan *turnover intention* yang dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.⁸⁷

Turnover intention merupakan tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak secara sukarela. Hal ini bisa terjadi karena dugaan dari beban kerja yang diterima oleh karyawan perusahaan terlalu banyak, atau dugaan dari stres kerja yang dialami karyawan individu, dan bahkan diduga karena konflik kerja yang disebabkan karena *miss communication* sehingga terjadinya kesalahpahaman antar karyawan perusahaan, hal itulah yang menyebabkan karyawan mengalami kelelahan emosional sehingga karyawan tersebut memiliki komitmen rendah terhadap perusahaan dan berkeinginan untuk pindah kerja.⁸⁸

⁸⁴ Silalah, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia", 12.

⁸⁵ Siagian S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 57.

⁸⁶ Jackson R, Mathis, dan J. H, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2010), 17.

⁸⁷ Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prehallindo, 2014), 23.

⁸⁸ Nahrishah, "Dampak Work Overload Terhadap Stres Kerja Dan Turnover Intention Dengan Leadership Support Sebagai Variabel Moderasi," 132.

Turnover intention karyawan sebenarnya dapat dihindari di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, tetapi antara karyawan, pimpinan dan perusahaan harus bersinergi satu dengan lainnya sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Karena *turnover intention* akan sangat merugikan sebuah organisasi atau perusahaan karena perusahaan telah mengeluarkan banyak biaya untuk melakukan perekrutan karyawan hingga pelatihan dan juga pengembangan untuk membuat karyawannya semakin ahli dalam bidangnya. Tidak sampai disitu, *turnover intention* juga menimbulkan masalah lain seperti menurunnya tingkat produktifitas dikarenakan kehilangan karyawan sampai dengan adanya pengganti karyawan yang baru.⁸⁹

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Toly, faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention*, faktor tersebut antara lain :

1) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional para karyawan memandang pekerjaan mereka apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

2) Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan kepercayaan yang kuat dalam bekerja yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian dari anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja untuk kepentingan organisasi.

⁸⁹ Ibid., 133.

- 3) **Kepercayaan organisasi**
Kepercayaan organisasi adalah gambaran dari kemampuan yang diperlihatkan oleh organisasi untuk memenuhi komitmen organisasi tersebut terhadap karyawannya.
- 4) **Beban Kerja**
Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres.
- 5) ***Job insecurity***
Job insecurity adalah ketidakberdayaan seseorang secara terus menerus dalam mewujudkan keinginannya pada sebuah situasi kerja yang menakutkan.
- 6) **Konflik kerja**
Konflik kerja adalah stressor yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Seorang individu merasakan konflik peran ketika memenuhi satu deretan harapan tentang konflik pekerjaan dengan memenuhi kepada sederetan harapan lainnya.
- 7) **Stres Kerja**
Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala

adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.

8) Ketidakjelasan peran

Ketidakjelasan peran adalah tidak adanya pengetahuan seseorang tentang hak dan kewajiban mereka dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Ketidakjelasan peran ini terjadi karena anggota tatanan peran tidak berhasil dalam menyampaikan kepada penerima peran ekspektasi yang mereka miliki atau informasi yang dibutuhkan untuk melakukan peran tersebut.

9) *Locus of control*

Locus of control atau lokus kendali adalah tingkat dimana individu meyakini bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

10) Perubahan organisasional

Perubahan organisasional adalah berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampingan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen.⁹⁰

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor penyebab timbulnya *turnover intention* adalah Kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, beban kerja, *Job insecurity*, konflik kerja, stres kerja, ketidakjelasan peran, *Locus of control*, dan perubahan organisasional.

c. Indikator *Turnover Intention*

⁹⁰ Toly A. A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Muri Kencana, 2013), 17.

Menurut Chen dan Francesco dalam Ardana, indikator pengukuran *turnover intention* antara lain :

- 1) Pikiran Untuk Keluar
Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
- 2) Keinginan Mencari Pekerjaan Lain
Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- 3) Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi
Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.⁹¹

Menurut Lum et. al. (1998) dalam Irvianti & Verina (2015) dikatakan bahwa *Turnover Intention* merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan mengenai perilaku *turnover*. Dimana keinginan untuk keluar dapat diukur dengan tiga komponen berikut ini :

- 1) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru dibidang yang sama di perusahaan lain. Melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu memberikan keuntungan lebih banyak dibandingkan tempat dia bekerja saat ini, dapat menjadi alasan utama bagi individu untuk memicu keinginannya keluar dari perusahaan. Namun hal itu hanya akan terbatas pada saat akan menerima jika sesuai kemampuannya.
- 2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru dibidang yang berbeda di perusahaan lain. Seorang individu

⁹¹ Ardana I. K, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express," *Jurnal : Universitas Udayana, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 6, no. 10 (2017): 53.

yang merasa selama ini kurang mengalami kemajuan pada pekerjaan akan mencoba untuk beralih pada bidang yang berbeda dengan harapan akan memperoleh hasil atau pendapatan yang lebih baik.

- 3) Keinginan untuk mencari profesi baru. Dengan memiliki keahlian yang cukup banyak, timbulnya keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dia kerjakan akan lebih sering terjadi.⁹²

d. Turnover Intention Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam

Manusia sebagai khalifah dibumi yang diberi akal dan pikiran oleh Allah SWT pada dasarnya adalah beribadah kepada Allah SWT. Bekerja merupakan salah satu cara bagi manusia untuk beribadah. Islam mengajarkan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja, sehingga orang yang berkerja tidak boleh putus asa bahkan ingin keluar dari pekerjaan tersebut sebagaimana dalam Al Quran Surat Al-Insyiqaq (84) ayat 6 berikut ini :

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا فَمُلِقِيهِ

“Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemuiNya.” (Q.S. Al-Insyiqaq : 6)

Berdasarkan ayat di atas, menunjukkan bahwa apabila seseorang telah mendapatkan pekerjaan dan menjalaninya dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati maka beruntunglah Ia. Jangan menyia-nyiakan pekerjaan yang telah di dapat, asalkan pekerjaan tersebut halal sesuai dengan tuntunan Allah SWT. Karena lebih baik bekerja daripada menjadi pengangguran atau meminta-minta. Sebagaimana Hadits Riwayat Muslim No. 2664 Rasulullah SAW bersabda :

⁹² Verina L. S. D, Irvianti dan R. E, “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta,” *Jurnal: Binus Business Review* Vol. 6 No. 1 (2015): 117.

اٰخِرُصَّ عَلٰى مَا يَنْفَعُكَ وَاَسْتَعِنُ بِاللّٰهِ وَلَا تَعْجِزْ

“Bersemangatlah melakukan hal yang bermanfaat untukmu dan meminta tolonglah pada Allah, serta janganlah engkau malas” (HR. Muslim No. 2664).⁹³

Seorang Muslim haruslah memiliki sikap pekerja keras dan jangan bermalas-malasan. Tetapi apabila dalam bekerja merasa tidak baik atau tidak nyaman seperti mengganggu pikiran, fisik maupun psikisnya (merasa stres) maka hendaknya pekerjaan itu ditinggalkan. Dalam konteks ini yang dimaksud meninggalkan pekerjaan adalah *turnover intention*.

9. Perspektif Manajemen Bisnis Islam

a. Konsep Manajemen Bisnis Islam

Secara konseptual teoritis kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yang terdiri atas dua kata “*man*” dan “*age*”, yang biasa dimaknai sebagai usia di mana seseorang menjadi laki-laki. Secara historis, laki-laki memang memegang tanggung jawab utama untuk mengelola bisnis keluarga serta seluruh kewajiban keluarga selain bisnis.⁹⁴ Menurut Stonner dalam Maleha, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi usaha-usaha dari anggota organisasi dan dari sumber-sumber organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan dalam perspektif Islam, manajemen merupakan suatu kebutuhan yang tak terelakkan dalam memudahkan implementasi Islam pada kehidupan pribadi, keluarga, dan masyarakat.⁹⁵

Bisnis Islami merupakan unit usaha, dimana menjalankan usahanya berpatokan kepada prinsip-prinsip

⁹³ Muhammad Abduh Tuasikal, “Teladan Utama : Terus Semangat Dalam Belajar. <https://Rumaysho.Com/3725-Teladan-Ulama-Terus-Semangat-Dalam-Belajar.Html>. 2013. Diakses Pada 21 Desember 2022 Pukul 10.45 WIB.” n.d.

⁹⁴ A. Riawan dan Tim PEBS FEUI Amin, *Menggagas Manajemen Syariah: Teori Dan Praktik The Celestial Management* (Jakarta: Selemba Empat, 2010).

⁹⁵ Maleha, “Manajemen Bisnis Dalam Islam,” 45.

syariah Islam, dengan mengacu kepada Al-Qur''an dan hadis. Prinsip Islam dimaksudkan di sini adalah beroperasi atau dalam menjalankan praktik bisnis mengikuti ketentuan-ketentuan syariah Islam, khususnya cara bermuamalah secara Islam, misalnya, menjauhi praktik yang mengandung riba (bunga), dzulm (merugikan hak orang lain), gharar (tipuan), dharar (bahaya), dan jahalah (ketidakjelasan) serta praktik-praktik mendzalimi orang lain lainnya.⁹⁶

Dalam Islam suatu bisnis yang disertai keikhlasan semata-mata hanya untuk mencari ridho Allah, maka bentuk transaksinya insyaAllah menjadi nilai ibadah dihadapan Allah SWT. Ada beberapa sifat yang membuat Nabi Muhammad SAW berhasil dalam melakukan bisnis yaitu :

- 1) Shidiq (Jujur atau Benar), dalam berdagang Nabi Muhammad selalu dikenal sebagai seorang pemasar yang jujur dan benar dalam menginformasikan produknya.
- 2) Amanah (Dapat Dipercaya), saat menjadi pedagang Nabi Muhammad selalu mengembalikan hak milik atasannya, baik itu berupa hasil penjualan maupun sisa barang.
- 3) Fathanah (Cerdas), dalam hal ini pemimpin yang mampu memahami, menghayati, dan mengenal tugas dan tanggung jawab bisnisnya dengan sangat baik.
- 4) Tabligh (Menyampaikan), seorang pemasar harus mampu menyampaikan keunggulan-keunggulan produk dengan menarik dan tepat sasaran tanpa meninggalkan kejujuran dan kebenaran.⁹⁷

b. Prinsip-Prinsip Manajemen Bisnis Islam

⁹⁶ Buchari dan Donni Juni Priansa Alma, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2009), 25.

⁹⁷ Fitri Amalia, "Etika Bisnis Islam: Konsep Dan Implementasi Pada Pelaku Usaha Kecil," *Jurnal Al-Iqtishad* Vol. IV No. 1 (2014): 135.

Menurut Veithzal Rivai, Amiur Nuruddin, dan Faisar Ananda Arfa, (2012:201) mengungkapkan beberapa prinsip manajemen bisnis dalam Islam dalam konteks hubungan antara pengusaha dan pekerja. Menurutnya, Islam menekankan beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Islam menganjurkan agar pekerja diberi gaji yang layak dan tidak membebani dengan pekerjaan di luar batas kemampuannya.
- 2) Pimpinan menetapkan gaji bagi pekerjanya sebelum memperkerjakan mereka secara transparan dan rasional.
- 3) Pimpinan harus membayar gaji pekerja tepat pada waktunya.
- 4) Pekerja tidak boleh melakukan pekerjaan yang bertentangan dan merugikan kepentingan perusahaan.
- 5) Pada awal perjanjian harus ditetapkan mengenai deskripsi pekerjaan seperti bentuk/jenis pekerjaan, lama bekerja, tugas dan tanggung jawab, sanksi, jenjang karier, dan sebagainya secara lengkap dan transparan serta disepakati kedua belah pihak.⁹⁸

c. Etika Bisnis Islam

Etika berasal dari bahasa latin *etos* yang berarti kebiasaan. Sinonimnyaa adalah moral yang juga berasal dari bahasa latin *mores* yang berarti kebiasaan.⁹⁹ Sedangkan dalam bahasa Arabnya adalah *akhlak*, bentuk jamak dari mufradnya *khuluk* artinya budi pekerti. Keduanya biasa diartikan sebagai kebiasaan atau adat istiadat (*custom adn mores*), yang menunjukkan kepada perilaku manusia itu sendiri, tindakan atau sikap yang dianggap benar atau tidak.¹⁰⁰

⁹⁸ Faisar Ananda Arfa Veithzal Rivai, Amiur Nuruddin, *Islamic Business and Economic Ethics; Mengacu Pada Al-Qur'an Dalam Bisnis, Keuangan, Dan Ekonomi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 201.

⁹⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 15.

¹⁰⁰ Rafik Hasan, *Etika Bisnis Islam* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009), 106.

Menurut Ali dan Al-Owaihah pada tahun 2008 etika kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi komitmen dan partisipasi pengikut di tempat kerja. Etika kerja islam memandang kerja sebagai peluang untuk meningkatkan kepentingan seseorang secara finansial, sosial dan psikologis guna menjaga wibawa keimanan. Konsep aslinya berasal dari Al-Qur'an dan sunnah atau perkataan Nabi Muhammad SAW.¹⁰¹

Dalam melakukan setiap pekerjaan, aspek etika merupakan hal mendasar yang harus diperhatikan. Etika kerja islam memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat dapat memberi keuntungan bagi individu dan organisasi. Namun tidak semua orang yang memiliki etika baik akan terus bertahan pada perusahaan yang ia tempati saat ini.¹⁰²

Terdapat 9 etika yang harus menjadi prinsip- prinsip dasar bagi para pelaku usaha dalam memanajemen bisnisnya, yakni sebagai berikut :

1) Memiliki kepribadian spiritual (*taqwa*).

Seorang muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah, bahkan dalam suasana mereka sedang sibuk beraktivitas. Ia hendaknya sadar penuh dan responsive terhadap prioritas-prioritas yang telah ditentukan oleh Allah. Kesadaran akan Allah ini hendaklah menjadi sebuah kekuatan pemicu (*driving force*) dalam segala tindakan. Misalnya saja, ia harus menghentikan aktivitas bisnisnya saat datang

¹⁰¹ A. J. Ali dan Al-Owaihah, "Islamix Work Ethis : A Critical Review," *Cross Cultural Management : An International Journal* Vol. 15, no. 1 (2008).

¹⁰² M. Nur Ghufron, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi Syariah* Vol. 3, no. 2 (2015): 345.

panggilan shalat, demikian juga dengan kewajiban-kewajiban yang lain.

2) Berprilaku baik dan simpatik (*Shidq*)

Berprilaku baik, sopan santun dalam pergaulan adalah fondasi dasar dan inti dari kebaikan tingkah laku. Sifat ini sangat dihargai dengan nilai yang tinggi dan mencakup semua sisi manusia. Sifat ini adalah sifat yang harus dimiliki kaum muslim. Banyak ayat dalam al-Qur'an dan hadis-hadis Rasulullah yang memerintahkan kaum muslim untuk memiliki sifat tersebut, seperti QS. Al-Hijr [15]: 88 yang mengajarkan manusia untuk senantiasa berwajah manis, berprilaku baik dan simpatik, QS. Luqman [31]: 1819 yang mengajarkan untuk senantiasa rendah hati dan bertutur kata yang manis, QS. Al-Imran [3]: 159 dan Al-Anbiya [21]: 107, yang mengatakan bahwa Rasulullah adalah manusia yang sangat pengasih dan murah hati.

3) Berlaku adil dalam berbisnis (Al-Adl)

Islam telah mengharamkan setiap hubungan bisnis yang mengandung kezaliman dan mewajibkan terpenuhinya keadilan yang teraplikasikan dalam setiap pergaulan dagang dan kontrak-kontrak bisnis. Al-Qur'an berkali-kali menyatakan bahwa Allah mencintai orang-orang yang berbuat adil dan membenci orang-orang yang berbuat zalim, (QS. Hud [11]: 18), adil harus terhadap setiap orang termasuk yang tidak seagama denganmu (QS. Asy-Syura' [42]: 15), dan perintah berbuat adil bagi setiap manusia (QS. An-Nisa' [4]: 28, Al-Maidah [5]: 42, Al-Hujurat [49]: 9, Al-An'am [6]: 152).

4) Bersikap melayani dan rendah hati (*khidmah*)

Sikap melayani dan rendah hati merupakan sikap utama dari seorang pebisnis. Tanpa sikap melayani dan rendah hati, yang melekat pada kepribadiannya, dia bukanlah seorang yang berjiwa pebisnis. Rasulullah bersabda bahwa salah satu ciri orang

beriman adalah mudah bersahabat dengan orang lain, dan orang lain pun mudah bersahabat dengannya. Al-Qur'an juga memerintahkan dengan sangat ekspresif agar kaum muslim bersifat lembut dan sopan santun manakala berbicara dan melayani pelanggan (QS. Al-Baqarah [2]: 83 dan QS. Al-Isra' [17]: 53).

5) Menepati janji dan tidak curang

Menepati janji atau amanah dalam Islam merukan sifat dan sikap utama yang harus dimiliki kaum muslim. Al-Qur'an dan hadis-hadis Rasulullah banyak menyatakan pentingnya menjaga amanah, seperti perintah untuk selalu menjaga amanah Allah, rasul-Nya, dan amanat-amanat lainnya yang pertanggungjawaban amanah di hadapan Allah sangat berat.

Lawan dari menjaga amanah adalah curang (*tatfif*) merupakan sikap yang sangat dibenci Allah. Sikap curang, serakah, dan sikap tidak adil ini demi memperoleh keuntungan yang lebih besar, bisa muncul dalam menentukan harga, takaran, ukuran, timbangan. Oleh karenanya, Allah berulang-ulang memerintahkan ini untuk memenuhi takaran dan timbangan secara adil, dan Allah menurunkan ancaman keras kepada orang-orang yang curang.

6) Jujur dan terpercaya (Al-Amanah)

Kejujuran merupakan akhlak yang harus menghiasi manajemen bisnis syariah dalam setiap gerak langkahnya. Menurut Muhammad Ibn Ahmad al-Shahih, kejujuran yang hakiki itu terletak pada muamalah mereka. Jika ingin mengetahui sejauh mana tingkat kejujuran seorang sahabat, ajaklah kerja sama dalam bisnis. Di sana akan kelihatan sifat-sifat aslinya, terutama dalam hal kejujuran.

7) Tidak suka berburuk sangka (*Su'uzh-zhann*)

Islam sangat melarang pelaku usaha berburuk sangka terhadap pelaku usaha lain, hanya bermotifkan persaingan bisnis.

8) Tidak suka menjelek-jelekkkan (Ghibah)

Menjelek-jelekkkan (Ghibah) merupakan salah satu penyakit hati yang harus dihindari pelaku usaha. Allah melarang perbuatan tersebut dalam firman-Nya: “*Dan janganlah sebagian kamu mengumpat sebagian yang lain*” (QS. Al-Hujurat [49]: 12).

Sehubungan dengan itu, Nabi Muhammad SAW juga mewanti-wanti umatnya dengan hadis berikut : “*Dari Abu Hurairah r.a, Rasulullah SAW bersabda, sesungguhnya Allah meridhai tiga hal dan membenci tiga hal. Allah meridhai kalian untuk hanya beribadah kepada-Nya, tidak menyekutukan-Nya dengan sesuatu pun, dan engkau selalu berpegang teguh kepada tali Allah dan tidak bercerai-berai. Sebaliknya, Allah membenci banyak bicara (ghibah), banyak bertanya (yang tidak bermanfaat), dan menyia-nyiakan harta.*” (HR. Muslim).

9) Tidak melakukan suap (*risywah*)

Menyuap (*risywah*) merupakan perbuatan haram dan termasuk dalam kategori makan harta orang lain dengan cara batil. Memberikan sejumlah uang dengan maksud agar dapat memenangkan tender suatu bisnis, atau memberikan sejumlah uang kepada hakim atau penguasa agar dimenangkan suatu perkara atau di ringankan hukuman merupakan tindakan berkategori suap (*risywah*). Rasulullah SAW bersabda : “*Allah melaknat penyuaap dan penerima suap dalam hukum.*” (HR. Ahmad, Al-Tirmidzi, dan Ibn Hibban), dan pada hadis lain : “*Rasulullah SAW melaknat penyuaap, penerima suap, dan yang menjadi perantaranya.*” (HR. Ahmad dan Hakim).¹⁰³

B. Pengajuan Hipotesis

¹⁰³ Kartajaya, Hermawan Dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing* (Bandung: Mizan, 2006), 67–93.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mengambil hipotesis atau dugaan sementara yaitu :

1. Pengaruh *Work Overload* terhadap *Turnover Intention*

Work overload merupakan salah satu yang menjadi stressor dalam lingkungan kerja. Kondisi ini muncul ketika karyawan merasakan adanya tuntutan kerja ekstra atau tekanan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas. Beban kerja yang dikerjakan secara terus menerus juga akan menimbulkan kelelahan dalam bekerja. *Work overload* yang tidak bisa di toleransi tersebut akan meningkatkan keinginan karyawan dalam meninggalkan organisasi (*turnover intention*).

Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa variabel *work overload* memiliki kontribusi terhadap dimensi dari *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Prihatsanti (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara beban kerja dengan *turnover intention* karyawan.¹⁰⁴ Berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latifa dan Rojuaniah (2022), yang mengungkapkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut disebabkan karena faktor kebutuhan dan sulitnya mencari pekerjaan dimana jika beban kerja yang diberikan overload karyawan akan tetap bertahan dan menjalankan tugasnya.¹⁰⁵ Sementara menurut Tirtaputra (2017), bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan

¹⁰⁴ M.T.P Putra & Prihatsanti, "Hubungan Antara Beban Kerja Dan Intensi Turnover Pada Karyawan Di PT. X," *Jurnal Empati* Vol. 5, no. 2 (2016): 305.

¹⁰⁵ Shiva Latifa dan Rojuaniah, "Hubungan Antara Beban Pekerjaan, Meaningful Work, Turnover Intention, Dan Kinerja Karyawan," 2185.

antara persepsi beban kerja terhadap *turnover intention*.¹⁰⁶ Didukung oleh penelitian Imelda Veronica (2020), yang menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention* yang terjadi pada karyawan.¹⁰⁷

Berdasarkan beberapa teori diatas, penulis menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari *Work Overload* terhadap *Turnover Intention*. Oleh karenanya penulis menyimpulkan bahwa hipotesisnya :

Hipotesis 1 : *Work Overload* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap *Turnover Intention*

Seluruh kegiatan dan aktivitas tidak akan berjalan dengan baik bila tidak adanya komunikasi yang efektif antar individu yang lainnya. Terciptanya komunikasi yang efektif akan menimbulkan kenyamanan dan keharmonisan bagi semua pihak. Para karyawan dapat termotivasi dalam bekerja ketika lingkungan tempat kerjanya sangat kondusif. Namun, ketika komunikasi berjalan dengan tidak baik, maka menimbulkan ketidaknyamanan antar individu. Ketidakharmisan komunikasi antara karyawan dengan atasannya maupun sesama karyawan lain dapat menimbulkan kepuasan kerja yang rendah sehingga dapat mengakibatkan pada turnover karyawan.

Hal ini di dukung oleh Saputra (2019), pada penelitiannya yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan sarana dalam penyampaian maupun pembagian tugas dalam organisasi dan merupakan solusi terhadap penurunan kepuasan kerja karena perilaku seseorang dapat

¹⁰⁶ F. Salim A. Tirtaputra, L. T. Tjje, "Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan," *Jurnal Psikologi* Vol. 13, no. 2 (2017): 90.

¹⁰⁷ Imelda Veronica, *Pengaruh Work Overload Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Mediator Pada PT. XY* (Surabaya: Universitas Erlangga, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2020), 35.

dipelajari melalui komunikasi. Komunikasi yang efektif tercipta dari adanya interaksi yang baik antara anggota organisasi.¹⁰⁸ Sudrajat (2021) juga menjelaskan bahwa, proses komunikasi yang menjadi penyebab masalah di PT. X Garmet Tasikmalaya seperti *miss communication* antar karyawan, serta terdapat karyawan yang masih merasa segan atau kurang leluasa untuk berkomunikasi dengan atasan atau seseorang yang jabatannya lebih tinggi dari dirinya, baik dalam divisi maupun dari divisi lainnya. Komunikasi dalam bekerja tentunya harus diperhatikan, terutama bagi seorang pemimpin atau atasan, mereka harus mampu menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman dan tentram serta membantu dan membimbing karyawannya dalam bekerja agar karyawan dapat memberikan loyalitas kepada perusahaan sehingga tidak ada keinginan dalam diri karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*).¹⁰⁹

Dari penjelasan tersebut dibenarkan oleh Irma Sari Octaviani (2019), dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan antara komunikasi terhadap *turnover intention* pada PT. Pertama Logistic Service.¹¹⁰ Hal ini memberikan bukti bahwa apabila komunikasi interpersonal dalam organisasi dapat berjalan dengan baik maka angka *turnover intention* menjadi menurun. Semakin tinggi komunikasi Interpersonal yang dimiliki karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* yang terjadi. Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 2 : Komunikasi Interpersonal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

¹⁰⁸ M.D. Saputra, "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *E-Journal Manajemen* Vol. 8, no. 1 (2018).

¹⁰⁹ Ajat Sudrajat, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Turnover Intention Pada Departemen QA Bagian QC. PT. X Garment Kabupaten Tasikmalaya," *Jurnal Comutech & Bisnis* Vol. 15, no. 2 (2021): 75.

¹¹⁰ Octaviani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Pertama Logistics Service," 8.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Menurut Robbins, komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan perasaan dari setiap individu (suka atau tidak suka) terhadap organisasi di tempat kerjanya. Ketika karyawan dalam organisasi memiliki komitmen yang kuat akan organisasinya, maka akan membuat karyawan organisasi tersebut bertanggung jawab dengan pekerjaannya sehingga akan memberikan hasil kerja yang baik.¹¹¹

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Widyantara dan Komang Ardana (2015) mendapatkan hasil, bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.¹¹² Hasil penelitian Putri Rarasanti dan Suana (2016) mengemukakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.¹¹³ Hasil yang sama ditemukan oleh Abdurrahim dan Hastin Umi Anisah (2015) dimana variabel komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.¹¹⁴ Jehanzeb et al. (2013) dalam studinya menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif yang kuat antara komitmen organisasional dengan *turnover intention* karyawan.¹¹⁵ Jadi semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan

¹¹¹ P. Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2003).

¹¹² I Komang Ardana Widyantara, Ida Bagus Putra., "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 4, no. 6 (2015): 167.

¹¹³ I Wayan Suana Putri Rarasanti, Ida Ayu., "Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol.5, no. 7 (2016): 46.

¹¹⁴ Abdurrahim dan Hastin Umi Anisah., "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana)," *Jurnal Wawasan Manajemen* Vol. 3, no. 3 (2015): 191–204.

¹¹⁵ Mazen F Rasheed Khawaja Jehanzeb, Anwar Rasheed, "Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia," *International Journal Of Business & Management* Vol. 8, no. 8 (2013): 79–90.

maka semakin rendah terjadinya tingkat *turnover intention* karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

Hipotesis 3 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

C. Kerangka Fikir

Kerangka pikir merupakan alur pemikiran yang dijadikan sebagai skema pemikiran atau dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat fokus yang melatarbelakangi penelitian ini. Menurut Uma Sukaran dalam Sugiyono (2017), kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.¹¹⁶ Dalam penelitian ini penulis memiliki tiga variabel independen atau variabel bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) dan memiliki satu variabel dependen atau terikat yaitu merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Work Overload*, Komunikasi Interpersonal, dan Komitmen Organisasi sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention*.

Penelitian ini menggunakan teori *Conservation Of Resources* (COR), menurut pandangan teori ini bahwa tekanan berlebihan yang diterima karyawan dapat menyebabkan stres sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan karna hilangnya sumber daya yang dimiliki. Stres yang berkepanjangan akan membuat karyawan mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja.¹¹⁷ Sejalan dengan teori Motivasi yang diperkenalkan oleh Abraham Maslow, bahwa motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku positif untuk mencapai kepuasan. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja

¹¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 60.

¹¹⁷ Firdaus, "Peran Ob Burnout, Kepuasan Kerja Dan Job Resource Pada Pengaruh Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan," 47.

yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan antusias dan semangat dalam bekerja sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah tidak akan maksimal dalam melakukan pekerjaannya sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah beranggapan bahwa perusahaan kurang menghargai mereka dengan imbalan yang pantas. Sehingga perlu adanya dukungan dari perusahaan dalam mensejahterakan karyawan dengan memberikan rasa kenyamanan, keamanan dan penghargaan kepada karyawan.¹¹⁸

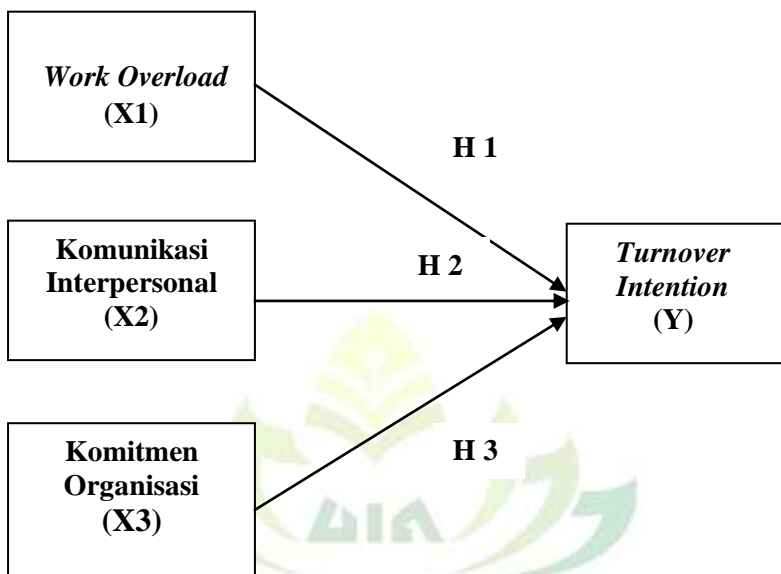
Selanjutnya Teori *Self disclosure* merupakan salah satu kemampuan yang dimiliki individu untuk berinteraksi dengan lingkungan sosialnya, apabila individu memiliki kemampuan baik dalam *self disclosure* maka individu akan memiliki banyak teman dan mudah untuk bergaul. *Self disclosure* bersifat dalam apabila individu merasa nyaman, saling memiliki, dan mengenal dengan baik karakteristik kepribadian setiap orang. Dalam bekerja, kemampuan menjalin komunikasi Interpersonal merupakan salah satu kompetensi penting yang harus dikuasai oleh karyawan untuk menjaga relasi sosial maupun relasi fungsional. Artinya jika karyawan memiliki sikap *self disclosure* maka akan lebih mudah untuk bergaul dan mudah berkomunikasi dengan karyawan lain maupun dengan pimpinan. Dirinya akan mudah terbuka dalam bekerja karena memiliki kepercayaan diri yang tinggi sehingga akan berdampak positif bagi hubungan sosial antar karyawan. Kurangnya komunikasi yang terjalin antar karyawan juga dapat memicu ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut pasti akan berfikir untuk mencari tempat kerja yang nyaman dan berkeinginan untuk melakukan tindakan *turnover intention*.¹¹⁹

Komitmen organisasi merupakan sikap seseorang terhadap organisasi dalam menjalankan tanggung jawab nya untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen

¹¹⁸ Maslow, *Teori Motivasi Dengan Ancangan Hierarki Kebutuhan Manusia*.

¹¹⁹ Septiani, "Elf Disclosure Dalam Komunikasi Interpersonal: Kesetiaan, Cinta, Dan Kasih Sayang," 265.

yang tinggi akan memiliki masa kerja yang panjang jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah. Dengan tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*.¹²⁰ Berikut ini adalah gambaran mengenai kerangka peneliti :



Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)

Penjelasan :

- Variabel Independen (X1) yaitu *Work Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap dependen (Y) yaitu *Turnover Intention* yang membentuk hipotesis 1 (H1).
- Variabel Independen (X2) yaitu Komunikasi Interpersonal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) yaitu *Turnover Intention* yang membentuk hipotesis 2 (H2).
- Variabel Independen (X3) yaitu Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel

¹²⁰ Andrea Prayoga, "Analisis Minat Penggunaan Konten Musik Video Pada Channel Youtube Eclat Story," *Jurnal Prologia Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Tarumanegara* Vol. 2, no. 2 (2018): 15.

dependen (Y) yaitu *Turnover Intention* yang membentuk hipotesis 3 (H3).



DAFTAR RUJUKAN

BUKU

- A. A, Toly. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana, 2013.
- Al-Qahthani, Sa'id. *Menjadi Dai Yang Sukses*. Jakarta: Qisthi Press, 2006.
- Alberti, R & Emons. *M. Your Perfect Right. Alih Bahasa: (Budithjahya, G. U.)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2002.
- Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Altman, L. & Taylor, D. A. *Social Penetration: The Development or Interpersonal Relationship*. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1973.
- Amin, A. Riawan dan Tim PEBS FEUI. *Menggagas Manajemen Syariah; Teori Dan Praktik The Celestial Management*. Jakarta: Selemba Empat, 2010.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Canggara, Hafied. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1998.
- Devito, J. A. *Komunikasi Antarmanusia*. Jakarta: Karisma Publishing, 2011.
- Devito, Joseph A. *The Interpersonal Communication Book*. USA: Pearson Education.inc, 2009.
- Donnelly, Gibson dan. *Organisasi: Perilaku, Struktur Dan Proses (Terj.)*. Jakarta: Erlangga, 2005.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2018.
- Gibson, James L. *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 1994.

- Indraprasti, Devinthia. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Keluar Studi Pada Karyawan Alih Daya PT. Bank Rakyat Indonesia Di Wilayah Yogyakarta*. Program Studi Magister Manajemen: Universitas Gadjah Mada, 2011.
- Ismail, Achmaf Zaini. *Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di PT Trimuda Nuansa Citra Sidoarjo*. UIN Sunan Ampel Surabaya: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2016.
- Jamil, A. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*. Semarang: Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro, 2007.
- Fatoni, Abdurrahman. *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Firdaus, Ema Zahra. "Peran Ob Burnout, Kepuasan Kerja Dan Job Resource Pada Pengaruh Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan." Thesis: Universitas Brawijaya, 2021.
- Hartono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo, 2014.
- Kartajaya. *Hermawan Dan Muhammad Syakir Sula, Syariah Marketing*. Bandung: Mizan, 2006.
- JK. Popoola. *Organizational Identification and Commitment as Correlates of Job Satisfaction. Dissertation*. Washington: Howard University, 2005.
- R, Mathis, dan J. H, Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2010.
- Maslow, Abraham H. *Teori Motivasi Dengan Ancangan Hierarki Kebutuhan Manusia*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1984.
- Kuncoro, P. Mudrajad. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Edisi 4. Yogyakarta: Erlangga, 2013.
- Muhammad, Arni. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Mulyadi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: UIN Press, 2010.

- Mulyana, Deddy. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Munandar, A. S. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas UI Press, 2008.
- Luthans, F. *Organizational Behavior, 7 Th Ed*. Mc. Graw: Hill International Editions, 1995.
- Lumsden, G & Lumsden. *Communicating with Credibility of Confidence*. Wadsworth Publishing Company: Boston, 1996.
- Nasional, Departemen Pendidikan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Nur, Tri Eunike Tandi dan Imran Syafei M. *Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani Di Kabupaten Jayapura*. Papua: Universitas Yapis Papua, 2016.
- Nurmianto, Eko. *Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya, 2013.
- Riggio. *Introduction To Industrial / Organizational Psychology, 2nd Ed*. Harper Collins College Publishers, 1996.
- Robbins, P. Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2003.
- R, Faslah. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2010.
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Cet XI. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi, 2008.
- Steers, R. M. *Efektivitas Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga, 1980.
- Umam, K. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2012.

Veithzal Rivai, Amiur Nuruddin, dan Faisar Ananda Arfa. *Islamic Business and Economic Ethics; Mengacu Pada Al-Qur'an Dalam Bisnis, Keuangan, Dan Ekonomi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Veronica, Imelda. *Pengaruh Work Overload Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Mediator Pada PT. XY*. Surabaya: Universitas Erlangga, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2020.

Widjaja, H. A. W. *Ilmu Komunikasi: Pengantar Studi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.

JURNAL

A. Tirtaputra, L. T. Tjie, F. Salim. "Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan." *Jurnal Psikologi* Vol. 13, no. 2 (2017): 90.

A.R.B, Sianipar & K. Haryanti. "Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X." *Jurnal Psikodimensia* Vol. 13, no. 1 (2014): 98.

Ahmed, I. "Influence of Relationship of POS, PMX and Organizational Communication on Turnover Intention." *Organization Development Journal* Vol. 31, no. 1 (2003): 55.

Al-Owaidan, A. J. Ali dan. "Islamix Work Ethis : A Critical Review." *Cross Cultural Management : An International Journal* Vol. 15, no. 1 (2008).

Andjarwati, Tri. "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland." *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* Vol. 1, no. 1 (2015): 48.

Andrea Prayoga. "Analisis Minat Penggunaan Konten Musik Video Pada Channel Youtube Eclat Story." *Jurnal Prologia Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Tarumanegara* Vol. 2, no. 2 (2018): 244.

- Anisah., Abdurrahim dan Hastin Umi. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana).” *Jurnal Wawasan Manajemen* Vol. 3, no. 3 (2015): 191–204.
- Anjani, Putri Retno. “Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan,” Vol. 4, no. 2 (2021): 20.
- Aris Munandar. *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dan Komitmen Organisasi Dengan Turnover Intention Pada Karyawan PT. MNC SKYVISION, Tbk Cabang Pekanbaru*. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2017.
- Astri Ayu Purwati. “Effect Of Compensation, Work Motivation and Worload on Employee Turnover Intention.” *Procuration : Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 8, no. 3 (2020): 380.
- Azhar. “Komunikasi AntarPribadi : Suatu Kajian Dalam Perspektif Komunikasi Islam.” *Jurnal Al-Hikmah* Vol. IX, no. 14 (2017): 86.
- Baghaskara Rubiyanto, Patria Mukti dan IJK Sito Meiyanto. “Peran Kecerdasan Interpersonal Terhadap Perilaku Workplace Bullying Pada Karyawan Duniatex Group.” *Jurnal Psibernetika* Vol. 15, no. 1 (2022): 3.
- Bakar, Fauzi Abu. “Effect of Interpersonal Communication Between Lecturer and Students of Learning and Achievement Motivation for Students.” *Jurnal Pekommas* Vol. 18, no. 1 (2015): 60.
- Bucanan, Bruce. “Building Organizational Communication : The Socialization of Manager in Work Organizational, Administrative Science Quarterly” Vo. 19, no. 4 (1974): 533–46.
- Caniago, K. Hayati and I. “Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction,,” *Organizational Commitment and Job Performance, Socialand Behavioral Sciences* Vol. 6, no. 5 (2012): 272.
- D.A.P., Kharismawati & I.G.A.M, Dewi. “Pengaruh Organisasional, Dukungan Sosial Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention 2302-8912.” *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 5, no. 2 (2016): 1371.

- Damayandi, Diana. "Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* Vol. 7, no. 3 (2021): 194–98.
- Esti Khomariah, Supawi Pawenang, Sholichul Hadi A.B. "Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja." *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol.3, no. 1 (2020): 38. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>.
- Esti Khomaryah, Supani Pawenang dan Sholichul Hadi. "Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja." *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol. 3, no. 1 (2020): 37.
- F, Mardianti. "Pengaruh Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Divisi Penjualan PT. XYZ Jawa Barat)." *International Journal Administration, Business & Organization* Vol. 2, no. 3 (2021): 39.
- Fitri Amalia. "Etika Bisnis Islam: Konsep Dan Implementasi Pada Pelaku Usaha Kecil." *Jurnal Al-Iqtishad* Vol. IV, no. 1 (2014): 135.
- Gattiker, A. Cohen & U E. "An Empirical Assessment of Organizational Commitment Using the Side-Bet Theory Approach." *Jurnal : Relations Industrielles* Vol. 47, no. 3 (2015): 439–461.
- Hair. *Multivariate Data Analisis*. United Atates: Person, 2010.
- Halimatusa'diah. "Teori Dan Perspektif Dalam Penelitian Ilmu Komunikasi." *Jurnal Ilmu Komunikasi* Vol. 1, no. 2 (2014): 56.
- Hanafiah, Mohammad. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau." *E-Journal Psikologi* Vol. 1, no. 3 (2014): 63.
- Hendarsjah, Mellisa Claudia dan Hidayat. "Pengaruh Pemoderasi Gender Dan Jenis Pekerjaan Pada Hubungan Antara Organizational Tenure Dan Komitmen Organisasional." *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)* Vol. 7, no. 2 (2021): 428.

- Henneberger, A. Sousa-Poza dan F. “Analyzing Job Mobility with Job Turnover Intention: An International Comparative Study.” *Research Institute for Labour Economics and Labour Law* Vol. 82, no. 1 (2002): 28.
- Hera, Rasyidin dan Hasmin. “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Wanita Di RSUD 1 Lagaligo Kabupaten Luwu Timur” Vol. 1, no. 1 (2016): 123.
- Hidayat, Dany. “Pencapaian Masalah Melalui Etika Bisnis Islam Studi Kasus Restoran Mie Akhirat.” *Jurnal JESTT* Vol. 2, no. 11 (2015): 914.
- I. K, Ardana. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday IIN Express.” *Jurnal: Universitas Udayana, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 6, no. 10 (2017): 53.
- Indriyati, Erli Ermawati dan. “Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Perilaku Konsumtif Pada Remaja Di SMP N 1 Piyungan.” *Jurnal Spirits* Vol. 2, no. 1 (2011): 68.
- Irfanullah Khan. “The Impact of Organizational Commitmen (OC) on the Intention to Leave (ITL) among the Academician in Higher Educational Institutional in Pakistan.” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* Vol. 42 (n.d.): 2333.
- Jannah, Kyara Pravita Nur. “Upaya Penurunan Turnover Intention Dipengaruhi Oleh Tuntutan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Hubungan Interpersonal Pada PT BFI Finance, Tbk Area Surabaya.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* Vol. 11, no. 7 (2022): 11.
- Karomah. “The Effect Of Job Satisfaction and Job Insecurity on Turnover Intention in Sekolah X Contract Staffs.” *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 17, no. 1 (2020): 39.
- Kartika, B. Bramantara dan. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III.” *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 4, no. 1 (2015): 18.

- Khan, Saqib. "The Cause & Effect and Correlation between Job Satisfaction and Organizational Commitment on Intention to Leave among the Academician in Higher Educational Institutional of Khyber Pakhtunkhwa, . 4 (2) ." *Pakistan. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* Vol. 4, no. 2 (2022): 2222.
- Khawaja Jehanzeb, Anwar Rasheed, and Mazen F Rasheed. "Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia." *International Journal Of Business& Management* Vol. 8, no. 8 (2013): 79–90.
- L. S. D, Irvianti dan R. E, Verina. "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta." *Jurnal: Binus Business Review* Vol. 6, no. 1 (2015): 117.
- M. Nur Ghufron. "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Syariah* Vol. 3, no. 2 (2015): 345.
- Maleha, Nova Yanti. "Manajemen Bisnis Dalam Islam." *Economica Sharia* Vol. 1, no. 2 (2016): 44.
- Mayer, D. M. Powell & Paul J. "Side-Bet Theory and the Three-Component Model of Organizational Commitment." *Journal of Vocational Behavior*, 2004, 158.
- Mobley, William H. "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. , 63. ." *Journal of Applied Psychology* Vol. 6, no. 3 (n.d.): 408.
- Nahrisah, Ezzah. "Dampak Work Overload Terhadap Stres Kerja Dan Turnover Intention Dengan Leadership Support Sebagai Variabel Moderasi." *Jamek Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Dan Keuangan* Vol.1, no. 3 (2021): 137.
- Nongkeng, Abdullah Masriati &. "Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu Dan Disiplin Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Palanro Kabupaten Baru." *YUME : Journal of Management* Vol. 1, no. 3 (2018): 25.
- Nurul Hidayatin Nisa. "Pengaruh Work Overload Dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Di Mediasi Oleh Work Exhaustion." *Jurnal Ekonomika Bisnis* Vol. 7, no. 1 (2016): 74.

- O. K. Boon, dan V. Arumugam. "TQM Practice and Affective Commitment: A Case of Malaysian Semiconductor Packaging Organizations." *International Journal of Management and Enterpreunership* Vo. 2, no. 1 (2006): 37–55.
- Octaviani, Irma Sari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Pertama Logistics Service." *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 7, no. 2 (2019): 8.
- Prihatsanti, M.T.P Putra &. "Hubungan Antara Beban Kerja Dan Intensi Turnover Pada Karyawan Di PT. X." *Jurnal Empati* Vol. 5, no. 2 (2016): 305.
- Prisanto, Anisah Nur Fitriani dan Guntur F. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan." *Jurnal: Prosiding Hubungan Masyarakat* Vol. 8, no. 1 (2022): 30.
- Pritanadira, A. "Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)." *IJIP: Indonesian Journal of Islamic Psychology* Vo. 1, no. 1 (2019): 35–54.
- Putri Rarasanti, Ida Ayu., dan I Wayan Suana. "Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol.5, no. 7 (2016): 46.
- R. P. Tett & J. P. Meyer. "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta- Analytic Findings." *Personnel Psychology* Vol.46, no. 2 (1993): 129.
- Rafik Hasan. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009.
- Revaldi Bogar, Sofia A P Sambul dan Wehelmina Rumawas. "Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado." *Jurnal: Productivity* Vol. 2, no. 4 (2021): 346.
- S. Kartika Sari dan P. Budi Widodo. "Komunikasi Interpesonal Antara Karyawan Dan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang." *Jurnal Empati* Vol 4, no. 4 (2015): 305.

- S. P, Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- S. Tahir. "The Effects of Work Overload on the Employees' Performance in Relation to the Customer Satisfaction." *World Journal of Social Sciences* Vol. 2, no. 1 (2012): 174.
- Sapril. "Komunikasi Interpersonal Pustakawan." *Jurnal Iqra'* Vol. 5, no. 1 (2017): 7–14.
- Saputra, M.D. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *E-Journal Manajemen* Vol. 8, no. 1 (2018).
- Septiani, Dila. "Elf Disclosure Dalam Komunikasi Interpersonal: Kesetiaan, Cinta, Dan Kasih Sayang." *Jurnal Fokus* Vol. 2, no. 6 (2019): 266.
- Shiva Latifa dan Rojuaniah. "Hubungan Antara Beban Pekerjaan, Meaningful Work, Turnover Intention, Dan Kinerja Karyawan." *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* Vol. 1, no. 10 (2022): 2190.
- Silalah, Apri Yanti BR. "*Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia*". Skripsi: Universitas Pembangunan Panca Budi, 2019.
- Sitompul, Silvia Sari. "Analysis Of Factor Affecting Turnover Intention at PT Meskom Agro Sarimas." *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan* Vol. 2, no. 1 (2022): 65.
- Subudi, Vita Putri Saraswati dan Made. "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention." *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 6, no. 6 (2017): 3001.
- Sudrajat, Ajat. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Turnover Intention Pada Departemen QA Bagian QC. PT. X Garment Kabupaten Tasikmalaya." *Jurnal Comutech & Bisnis* Vol. 15, no. 2 (2021): 75.
- Suwandi & N. Indriantoro. "Pengujian Model Turnover Pasewark Dan Strawser: Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntan Publik." *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol. 2, no. 2 (1999): 173–95.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press, 2002.

- Titis Satwari, Mochammad Al Musadieq, & Tri Wulida Afrianty. “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 40, no. 2 (2016): 180.
- Tjendra, Imanuel William. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Ufo Elektronika Surabaya.” *Jurnal : AGORA* Vol. 7, no. 1 (2019): 4.
- Tuasikal, Muhammad Abduh. “Teladan Utama : Terus Semangat Dalam Belajar.” [https://Rumaysyo.Com/3725-Teladan-Ulama-Terus-Semangat-Dalam-Belajar.Html](https://rumaysyo.com/3725-teladan-ulama-terus-semangat-dalam-belajar.html). 2013. Diakses Pada 21 Desember 2022 Pukul 10.45 WIB.,” n.d.
- Widyantara, Ida Bagus Putra., dan I Komang Ardana. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 4, no. 6 (2015): 167.

WEBSITE

- “[https://id.m.Wikipedia.Org/Perkebunan_Nusantara_VII](https://id.m.wikipedia.org/perkebunan_nusantara_vii) Diakses Pada Selasa 20 Desember 2022, Pukul 13.00 WIB.,” n.d.
- “[http://P2k.Unkris.Ac.Id/Eng/1-3065-2962/Vii_38747_unkris_p2k-Unkris.Html](http://p2k.unkris.ac.id/eng/1-3065-2962/vii_38747_unkris_p2k-unkris.html) Diakses Pada Selasa 20 Desember 2022, Pukul 13.00 WIB.,” n.d.
- “[https://M.Republika.Cp.Id/Amp/Qy2p55d457](https://m.republika.co.id/amp/qy2p55d457). Diakses Pada Selasa, 20 Desember 2022, Pukul 10.30 WIB.,” n.d.
- “[https://Www.Instagram.Com/p/CmDoEF3Pa2T/Igshid=MDJmNzVkMjY=](https://www.instagram.com/p/CmDoEF3Pa2T/Igshid=MDJmNzVkMjY=). Diakses Pada Selasa, 20 Desember 2022, Pukul 10.00 WIB.,” n.d.

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

**PENGARUH *WORK OVERLOAD*, KOMUNIKASI
INTERPERSONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN BISNIS ISLAM
(Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit
Kedaton)**

Bapak/Ibu/Sdr/i responden yang terhormat, di tengah kesibukan rutinitas kerja izinkanlah saya memohon kesediaan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dimaksudkan untuk penulisan skripsi pada Program Strata 1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work Overload*, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton dengan ketentuan :

- A. Identitas Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan;
- B. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i, segala jawaban akan dirahasiakan;
- C. Diharapkan Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu/Sdr/i rasakan saat ini;

I. IDENTITAS RESPONDEN :

Berilah tanda ceklis (✓) sesuai dengan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i pilih.

Nomor Responden : (Diisi oleh Peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-Laki (.....) Perempuan (.....)

Usia : a. 20-30 Tahun (.....)

b. 31-40 Tahun (.....)

c. 41-50 Tahun (.....)

d. 51-60 Tahun (.....)

Pendidikan Terakhir: SD-SMP (.....) SMA (.....) D3 (.....)

S1 (.....) S2 (.....)

Masa Kerja : a. < 5 Tahun (.....)

b. 5-15 Tahun (.....)

c. > 15 Tahun (.....)

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bapak/Ibu/Sdr/i mohon bacalah dengan hati-hati dan seksama setiap pernyataan yang ada sebelum menjawab.
2. Jawaban diisi dengan cara memberi tanda ceklis (✓) sesuai pilihan Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai mana fakta empirik di lapangan.
3. Mohon pengisiannya tidak diwakilkan (diberikan kepada orang lain)
4. Pada masing-masing pernyataan terdapat alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu :

Keterangan :

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1 Poin

Tidak Setuju (TS) : 2 Poin

Kurang Setuju (KS) : 3 Poin

Setuju (S) : 4 Poin

Sangat Setuju (SS) : 5 Poin

PERNYATAAN UNTUK VARIABEL *WORK OVERLOAD* (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
A. Pengulangan Tugas atau Pekerjaan						
1	Saya sering diberikan pekerjaan yang sifatnya dadakan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang singkat					
B. Beban Kerja Tambahan						
2	Saya merasa jumlah pekerjaan di perusahaan ini terlalu banyak dengan waktu yang terbatas					
3	Saya seringkali mengerjakan dua/lebih pekerjaan (double job) dalam waktu yang bersamaan.					
C. Beban Kerja Fisik dan Mental						
4	Saya dituntut harus mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin dalam kondisi apapun					
5	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.					
6	Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa lelah, stres dan jenuh.					
D. Tambahan Waktu Kerja						
7	Saya menggunakan jam istirahat untuk mengerjakan pekerjaan saya					
8	Saya sering pulang terlambat karena harus menyelesaikan pekerjaan					
9	Saya harus membawa pulang pekerjaan ke rumah atau saat akhir pekan agar dapat diselesaikan sesuai target.					

**PERNYATAAN UNTUK VARIABEL KOMUNIKASI
INTERPERSONAL (X2)**

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
A. Keterbukaan (<i>openness</i>)						
1	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan					
2	Keterbukaan komunikasi pimpinan terhadap koordinasi tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dapat diterima dengan baik					
3	Komunikasi terbuka antar karyawan mengenai masalah pekerjaan berjalan dengan baik					
B. Empati (<i>empathy</i>)						
4	Saya bersedia memberikan bantuan kepada rekan kerja maupun pimpinan ketika mengalami permasalahan dalam pekerjaannya					
C. Dukungan (<i>support</i>)						
5	Pimpinan memberikan dorongan dan motivasi kerja agar karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.					
6	Kondisi lingkungan kerja yang harmonis antar karyawan maupun pimpinan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.					
D. Rasa positif (<i>positiveness</i>)						
7	Saya sering meluangkan waktu untuk membicarakan hal-hal mengenai pekerjaan dalam situasi non formal dengan pimpinan maupun rekan kerja.					
E. Kesamaan (<i>equality</i>)						
8	Pimpinan selalu mengingatkan karyawan untuk bekerja sama dan menjunjung tinggi solidaritas dalam bekerja.					

**PERNYATAAN UNTUK VARIABEL KOMITMEN
ORGANISASI (X3)**

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
A. Identifikasi						
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini					
B. Keterlibatan Diri						
2	Saya merasa bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan					
3	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.					
C. Loyalitas						
4	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.					
5	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan perusahaan.					
6	Jika saya ditawari untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini.					

PERNYATAAN UNTUK VARIABEL *TURNOVER INTENTION*
(Y)

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
A. Berfikir Keluar dari organisasi (<i>Thinking Of Quitting</i>)						
1	Saya mempunyai pemikiran untuk keluar dari perusahaan ini					
2	Saya merasa pekerjaan saya saat ini terlalu berat sehingga jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan maka saya akan melakukannya.					
3	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan harapan saya sehingga saya tidak ingin keluar mencari pekerjaan lain					
B. Intensi untuk mencari alternatif pekerjaan lain (<i>intention to search for alternative</i>)						
4	Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri					
C. Intensi untuk keluar atau mengundurkan diri (<i>Intention to quit</i>)						
5	Saya berniat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya, baik dalam waktu dekat maupun dalam jangka panjang					
6	Saya tidak ingin pindah kerja walaupun lingkungan kerja membuat saya tidak nyaman					

Lampiran 2

Surat Izin Permohonan Pra Riset



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. Hl. Eandjo Suratmulo Sukarame I Telp. (0721) 703289 Bandar Lampung

Nomor : 411./Un.16/DE/PP.00.9/02/2023 Bandar Lampung, 16 Februari 2023
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 Eks
Perihal : Permohonan izin Pra Riset

Kepada Yth,
Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII
Di -
Bandar Lampung

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bersama ini disampaikan permohonan izin untuk mengadakan pra riset guna penulisan skripsi mahasiswa kami sebagai berikut:

Nama / NPM : Fitri Rachmawati / 1951040308
Jurusan / Semester : Manajemen Bisnis Syariah / VIII (delapan)
Judul Skripsi : Pengaruh Work Overload, Komunikasi Interpersonal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Islam (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton)
Lokasi Penelitian : PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton
Penanggungjawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah sebagai data dalam penulisan skripsi yang bersangkutan, sebagai bahan pertimbangan Bapak/Ibu bersama ini dilampirkan 1 (satu) Eks. Proposal penelitian dimaksud.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan
Kabag TU,



Dr. H. Chaniago, S.E., M.E.I., Akt.
197901192005012004

Lampiran 3

Surat Balasan Pra Riset



Perkebunan Nusantara
VII



Nomor : SDM/1/040/2023
Lamp. :
Perihal : Izin Pemohonan Pra Riset

01 Maret 2023

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Jl. Lektul H.Emru Suratmala Sukarame I
Bandar Lampung 35131

Menindaklanjuti surat nomor 412/Us.16/DE/PP/009/IG/2023 tanggal 23 Februari 2023 perihal Permohonan Izin Pra Riset, ditunjukkan bahwa pada prinsipnya PTPN VII dapat memberikan izin penelitian kepada Mahasiswa s.s. Fitri Rahmatuloh Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, dengan judul penelitian "Pengaruh Work Overload, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Islam (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kelantan)" dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Izin penelitian diberikan hanya untuk kepentingan akademis.
2. Lokasi Penelitian di Unit Kelantan PTPN VII, dengan waktu penelitian diberikan dari Bulan Maret s.d. Mei 2023.
3. PTPN VII tidak menanggung biaya, transportasi dan akomodasi yang timbul selama penelitian berlangsung.
4. Sebelum hasil penelitian dituangkan dalam bentuk tulisan, agar dapat dikonsultasikan terlebih dahulu ke Bagian terkait di PTPN VII.
5. Setelah penelitian selesai, agar menyerahkan hasil penelitian dan surat kepada PTPN VII sebanyak 1 eksemplar, serta bersedia melakukan presentasi hasil penelitian apabila diperlukan.
6. Laporan hasil penelitian hanya untuk kepentingan akademis tidak untuk dipublikasikan dan apabila hasil penelitian yang dilakukan di PTPN VII akan dipublikasikan harus mendapatkan persetujuan PTPN VII.
7. Kepada Manajer Unit yang mendapat tembusan surat ini agar dapat membantu sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PTPN VII.

Demikian, agar maklum.

DIREKSI
u.d.
Kepala Bagian SDM



Romad Sukajati
Manajer III



Cici Koda

AKSIKAN - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif
PT PERKEBUNAN NASANTARA VII
Kantor Direksi :
Jl. Lektul H.Emru Suratmala Sukarame I, Bandar Lampung - Indonesia
Telp. (071) - 922701 (Pusat) / (071) 1-507111 (Kantor) - http://www.ptpn7.co.id / email : info@ptpn7.com

Lampiran 4
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Variabel *Work Overload*

NO	WO1	WO2	WO3	WO4	WO5	WO6	WO7	WO8	WO9	TOTAL
1	3	3	3	4	4	4	3	2	2	28
2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	30
3	2	4	4	4	4	4	5	2	2	31
4	3	4	4	4	3	5	3	2	2	30
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
6	4	4	5	4	4	5	5	5	5	41
7	3	4	4	5	4	5	4	2	2	33
8	3	4	2	5	4	5	2	1	1	27
9	3	4	4	5	3	5	4	3	1	32
10	3	4	4	5	3	5	3	4	2	33
11	3	3	4	5	4	5	4	3	2	33
12	4	4	4	4	3	4	4	3	1	31
13	3	3	3	5	4	4	2	3	1	28
14	2	2	2	4	4	4	2	2	2	24
15	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
16	3	4	4	5	3	5	3	2	2	31
17	4	3	4	4	4	4	2	2	2	29
18	4	3	4	4	4	5	2	2	2	30
19	4	4	4	5	3	4	5	4	4	37
20	4	4	4	5	3	4	4	4	4	36

21	3	2	2	5	4	4	3	2	2	27
22	3	3	4	5	4	4	3	2	2	30
23	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	4	5	4	3	5	4	4	4	37
26	2	2	2	4	4	5	2	4	1	26
27	4	3	5	4	4	4	4	4	4	36
28	4	3	5	5	3	5	4	4	4	37
29	3	3	3	5	4	4	2	3	1	28
30	3	3	4	5	4	5	4	3	2	33
31	3	4	4	4	3	5	3	2	2	30
32	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
33	4	4	5	4	4	5	5	5	5	41
34	4	4	4	5	3	4	5	4	4	37
35	3	4	4	5	3	5	4	3	1	32
36	3	4	4	5	3	5	3	4	2	33
37	4	3	4	4	3	4	4	3	1	30
38	4	3	5	5	4	4	4	4	4	37
39	3	3	4	5	3	5	3	2	2	30
40	4	3	5	4	3	5	4	4	4	36
41	3	2	2	5	4	4	3	2	2	27
42	3	3	4	5	4	4	3	2	2	30
43	4	3	4	4	4	4	4	4	2	33

44	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
45	4	3	4	4	4	4	2	2	2	29
46	4	3	4	4	4	5	2	2	2	30
47	2	2	2	5	4	5	3	3	4	30
48	2	2	2	5	4	4	3	3	3	28
49	2	2	2	4	4	4	3	3	4	28
50	2	2	2	4	4	4	3	3	3	27
51	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41
52	4	3	5	4	4	4	5	5	5	39
53	4	3	5	4	4	4	4	4	1	33
54	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
55	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
56	4	3	4	5	4	4	5	4	4	37
57	3	3	3	4	4	4	4	4	2	31
58	3	3	4	5	4	4	4	4	1	32
59	2	3	3	4	4	4	3	2	2	27
60	3	3	4	4	4	4	4	3	3	32
61	3	2	2	4	4	4	3	4	4	30
62	3	2	2	4	3	4	3	4	4	29
63	3	2	2	4	3	4	3	4	4	29
64	3	2	2	4	4	4	3	4	4	30
65	3	2	2	4	4	4	3	4	4	30
66	3	2	2	4	4	4	3	4	4	30

67	3	2	2	4	4	4	3	4	4	30
68	3	2	2	5	4	4	3	4	4	31
69	3	2	2	4	4	4	3	4	4	30
70	2	2	2	5	4	4	3	4	4	30
71	3	2	2	4	4	4	3	3	2	27
72	3	2	3	5	4	4	3	3	2	29
73	3	2	2	4	4	4	3	3	2	27
74	3	2	3	4	4	4	3	3	2	28
75	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
76	4	3	3	4	4	4	3	4	4	33
77	3	2	3	5	4	4	3	3	2	29
78	3	3	4	4	4	4	4	2	2	30
79	3	2	2	4	4	4	3	3	2	27
80	3	3	3	4	4	4	3	4	2	30

Lampiran 5
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Variabel Komunikasi Interpersonal
(X2)

NO	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8	TOTAL
1	4	4	4	4	3	4	4	4	31
2	4	3	4	4	4	4	5	4	32
3	4	4	4	5	5	5	4	5	36
4	4	3	4	4	4	4	4	4	31
5	4	4	4	4	5	5	5	5	36
6	4	4	4	5	5	4	4	5	35
7	4	4	4	5	4	4	4	4	33
8	4	4	4	4	5	5	5	5	36
9	4	3	4	5	5	4	4	4	33
10	4	3	5	4	5	5	5	5	36
11	4	4	5	4	5	4	4	4	34
12	3	3	3	4	5	3	4	4	29
13	4	4	4	4	5	4	3	5	33
14	4	4	4	4	5	4	4	4	33
15	4	3	3	4	4	4	4	4	30
16	3	3	3	4	5	4	4	4	30
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	3	4	3	4	4	3	3	4	28
20	3	4	3	4	4	3	3	4	28

21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	3	4	4	4	4	4	4	31
23	4	4	4	4	4	5	5	4	34
24	4	3	4	4	4	4	4	4	31
25	3	3	3	4	4	2	2	4	25
26	4	3	3	4	4	4	4	4	30
27	3	4	3	4	4	4	4	5	31
28	4	4	3	4	5	3	3	5	31
29	4	4	4	4	5	4	4	5	34
30	5	4	5	4	5	4	4	4	35
31	4	3	4	4	4	4	4	4	31
32	4	4	4	4	5	5	5	5	36
33	4	4	4	5	5	4	4	5	35
34	3	4	3	4	4	3	3	4	28
35	4	3	4	5	5	4	4	4	33
36	3	3	3	4	4	3	3	4	27
37	4	3	3	4	5	3	4	4	30
38	3	3	3	4	4	4	3	4	28
39	4	3	3	4	5	4	4	4	31
40	3	3	3	4	4	2	4	4	27
41	4	4	4	4	4	4	2	4	30
42	4	3	4	4	4	4	4	4	31
43	4	4	4	4	4	5	5	4	34

Lampiran 6
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi (X3)

NO	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	TOTAL
1	4	4	3	4	3	3	21
2	4	4	3	4	4	4	23
3	4	4	4	4	3	3	22
4	3	4	3	4	3	1	18
5	4	4	3	3	3	3	20
6	4	5	3	5	4	2	23
7	4	4	4	4	3	5	24
8	4	4	3	5	3	3	22
9	4	4	4	4	3	1	20
10	4	4	3	5	4	1	21
11	4	4	4	4	4	5	25
12	4	4	3	4	3	1	19
13	4	4	4	5	4	5	26
14	4	4	4	5	4	4	25
15	4	4	3	5	3	1	20
16	3	4	3	5	3	1	19
17	4	4	4	5	3	5	25
18	4	4	3	5	4	4	24
19	4	4	3	4	3	2	20
20	4	4	4	4	4	1	21

21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	2	22
24	4	4	4	4	4	2	22
25	4	4	3	4	3	1	19
26	4	4	3	4	3	4	22
27	4	4	4	4	4	3	23
28	4	4	4	5	4	2	23
29	4	4	4	5	4	5	26
30	4	4	4	4	4	5	25
31	3	4	3	4	3	1	18
32	4	4	3	3	3	3	20
33	4	5	3	5	3	2	22
34	4	4	3	4	3	2	20
35	4	4	3	4	3	1	19
36	4	4	3	5	3	1	20
37	4	4	3	4	3	1	19
38	4	4	3	5	3	1	20
39	3	4	3	5	3	1	19
40	4	4	3	4	3	1	19
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	2	22

44	4	4	4	4	4	3	23
45	4	4	3	5	3	5	24
46	4	4	4	5	4	4	25
47	4	4	4	4	4	5	25
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	4	3	23
52	4	4	4	4	4	5	25
53	4	4	3	4	3	3	21
54	4	3	4	4	4	4	23
55	4	4	3	4	3	4	22
56	4	4	3	4	3	2	20
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	3	4	3	3	21
59	4	4	4	5	4	4	25
60	3	4	3	4	3	3	20
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	4	4	4	4	24
64	3	4	4	4	4	4	23
65	3	4	4	4	4	4	23
66	4	4	4	4	4	4	24

67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	5	4	4	25
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	4	4	5	4	3	24
71	4	4	4	5	4	4	25
72	4	4	4	5	4	4	25
73	4	4	4	5	4	4	25
74	4	4	4	4	4	4	24
75	4	4	3	4	3	3	21
76	4	4	4	5	4	1	22
77	4	4	4	5	4	4	25
78	4	4	3	4	3	2	20
79	4	4	4	4	4	4	24
80	4	4	4	5	4	4	25

Lampiran 7
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Variabel *Turnover Intention* (X3)

NO	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TOTAL
1	1	3	4	4	1	3	16
2	2	2	4	2	2	4	16
3	2	3	3	3	2	4	17
4	4	5	1	4	4	1	19
5	3	4	3	5	4	3	22
6	2	3	3	4	3	3	18
7	2	2	5	3	2	3	17
8	2	2	4	3	3	2	16
9	4	4	3	4	4	1	20
10	3	5	2	4	5	4	23
11	1	2	5	2	2	3	15
12	4	5	2	4	5	1	21
13	1	2	5	2	1	3	14
14	2	2	4	3	1	3	15
15	4	5	3	4	5	1	22
16	4	4	3	4	4	1	20
17	1	2	4	3	2	3	15
18	2	2	4	3	2	3	16
19	4	5	3	4	4	1	21
20	4	4	2	5	4	1	20

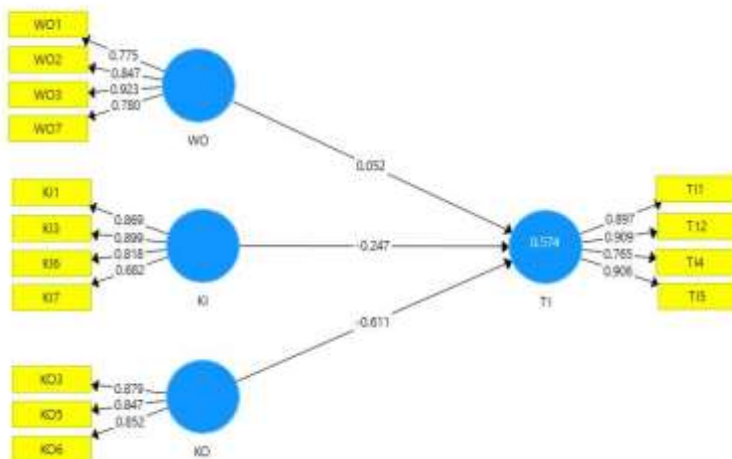
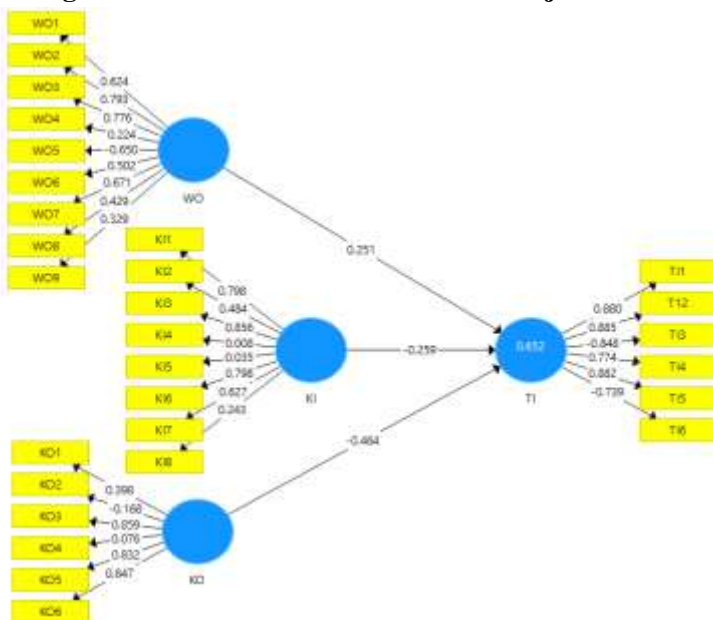
21	1	2	4	2	2	3	14
22	1	3	4	3	2	3	16
23	1	2	4	3	2	3	15
24	2	3	4	3	2	3	17
25	4	5	2	4	4	1	20
26	3	3	4	3	2	3	18
27	3	4	3	4	3	3	20
28	3	4	3	4	2	3	19
29	1	2	5	2	1	3	14
30	1	2	5	2	2	3	15
31	4	5	1	4	4	1	19
32	3	4	3	4	3	3	20
33	4	4	3	4	3	2	20
34	4	5	3	4	4	1	21
35	4	4	3	4	4	1	20
36	4	5	2	4	5	1	21
37	4	5	2	4	5	1	21
38	4	5	3	4	5	1	22
39	4	4	3	4	4	1	20
40	4	5	2	4	4	2	21
41	1	2	4	2	2	3	14
42	1	3	4	3	2	3	16
43	1	2	4	3	2	3	15

44	2	3	4	3	2	4	18
45	1	2	4	3	2	4	16
46	2	2	4	3	2	3	16
47	2	3	4	3	3	3	18
48	2	3	5	2	3	3	18
49	2	3	4	2	3	2	16
50	2	3	4	3	3	2	17
51	2	2	4	3	2	3	16
52	2	3	4	2	4	4	19
53	2	3	4	4	2	2	17
54	4	3	3	4	3	3	20
55	2	2	4	3	3	3	17
56	3	3	3	4	3	2	18
57	2	2	5	3	2	2	16
58	2	3	4	3	3	3	18
59	2	2	4	3	2	4	17
60	2	2	4	3	2	4	17
61	4	1	4	4	3	3	19
62	4	3	4	4	3	3	21
63	4	3	3	4	3	3	20
64	4	4	3	4	3	3	21
65	4	3	3	4	3	3	20
66	2	2	3	4	2	2	15

67	2	2	3	4	2	2	15
68	2	2	3	4	2	2	15
69	2	2	3	4	2	2	15
70	2	2	3	4	2	2	15
71	2	2	3	3	2	2	14
72	2	2	3	3	2	2	14
73	4	2	3	3	2	2	16
74	2	2	3	4	3	2	16
75	3	3	3	4	3	3	19
76	2	3	3	4	3	2	17
77	3	4	4	4	3	2	20
78	3	4	3	4	3	2	19
79	3	3	4	4	3	2	19
80	2	2	4	3	2	4	17

Lampiran 8

Diagram Variabel sebelum dan sesudah Uji Validitas



Lampiran 9

Nilai *Outer Loading*

Outer Loading

Matriks				
	KI	KO	TI	WO
KI1	0.869			
KI3	0.899			
KI6	0.818			
KI7	0.682			

Outer Loading

Matriks				
	KI	KO	TI	WO
KO3		0.879		
KO5		0.847		
KO6		0.852		
T12			0.909	
T11			0.897	
TI4			0.765	
TI5			0.906	
WO1				0.775
WO2				0.847
WO3				0.923
WO7				0.780

Lampiran 10 Uji Reliabilitas

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (A...
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varia...
KI	0.842	0.884	0.891	0.874
KO	0.829	0.866	0.885	0.739
TI	0.894	0.915	0.926	0.759
WO	0.854	0.873	0.901	0.685

Lampiran 11 Nilai R-Square

R Square

Matriks	R Square	Adjusted R Square
	R Square	Adjusted R Sq...
TI	0.574	0.557

Lampiran 12 Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
KI -> TI	-0.247	-0.256	0.077	3.222	0.001
KO -> TI	-0.611	-0.612	0.083	7.364	0.000
WO -> TI	0.052	0.050	0.084	0.616	0.538

Lampiran 13

1. Dokumentasi Penelitian



2. Dokumentasi Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN "PENGARUH WORK OVERLOAD, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton)"

Penyusun: YN
Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton

Dear Bapak/Ibu,
Berseka berta kaitan ke saya
Nama : Fidi Bachriyati
NPM : 1901040306
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Universitas : IAIN Raden Ridwan Lampung

Demikian ini di berikan kepada saudara/saudari saya yang Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai, untuk dapat saya tentukan seberapa banyak Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner terkait dengan permasalahan di atas yang tertera

"Pengaruh Work Overload, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton)"

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data sebagai (1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Raden Ridwan Lampung. Saya mengucapkan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i selaku karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton untuk dapat mengisi kuesioner sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan dan dijawab dengan sejujurnya. Saya menjamin kerahasiaan jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara/i serta seluruh informasi yang terkandung dari kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas kerahasiaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk melanjutkan yaitu mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Fidi Bachriyati

80 jawaban

List of Respondent

Menunggu jawaban

Respon

Perbaikan

Selesai

Number Respondent :
80 jawaban

1

2

3

4

5

6

7

8

9



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B- 1579 /Un.16 / P1 /KT/VII/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Skripsi Dengan Judul :

PENGARUH WORK OVERLOAD, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton)

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
FITRI RACHMAWATI	1951040308	FEBI/ MBS

Bebas Plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar 13 % dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir .

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 31 Juli 2023

Da Pusat Perpustakaan

Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

PENGARUH WORK OVERLOAD,
KOMUNIKASI INTERPERSONAL
DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP TURNOVER
INTENTION DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN BISNIS ISLAM

by Fitri Rachmawati

Submission date: 31-Jul-2023 01:46PM (UTC+0700)

Submission ID: 2139374521

File name: TURNITIN-FITRI_RACHMAWATI.doc (573K)

Word count: 13184

Character count: 84252

PENGARUH WORK OVERLOAD, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS ISLAM

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	3%
2	Salsabiila Nur Aziizah, Ahmad Zuliansyah, Weny Rosilawati. "Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Work Stress terhadap munculnya Perilaku Kontraproduktif dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah)", Target: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2023 Publication	1%
3	Submitted to unars Student Paper	1%
4	Submitted to Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	1%
6	Ane Emigia Kusuma, Erry Sunarya, Kokom Komariah. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Voluntary Turnover Intention Karyawan", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2019 Publication	<1%
7	Submitted to KYUNG HEE UNIVERSITY Student Paper	<1%

8

Berlian Cinthya Devi, Nurul Azizah. "Pengaruh Excitement, Sophistication, dan Ruggedness terhadap Brand Trust Melalui Brand Image sebagai Variabel Intervening pada Pengguna Tokopedia di Surabaya", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022

Publication

<1 %

9

Retno Purnamasari, Arwin Sanjaya, Tuti Wediawati. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Keluar Karyawan pada Toko Murah Citra Niaga Samarinda", Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance, 2021

Publication

<1 %

10

Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Student Paper

<1 %

11

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Student Paper

<1 %

12

Khoiruddin Khoiruddin. "IMPLEMENTASI ETIKA BISNIS PERSPEKTIF ISLAM", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2013

Publication

<1 %

13

Deas Faradila, Suryaman Suryaman. "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Krakatau Poschem Dongshu Chemical", Jurnal Inovasi dan Kreativitas (JIKa), 2021

Publication

<1 %

14

Dini Dwi Damayanti. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT.

<1 %

Borneo Icon Properti", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2020

Publication

15

Devia Lorensa,, Sukisno Slamet Riadi,, Dirga Lestari,. "Pengaruh Stress Kerja dan Kesempatan Promosi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Karyawan", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2020

Publication

<1 %

16

Submitted to Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Student Paper

<1 %

17

Submitted to Universitas Islam Malang

Student Paper

<1 %

18

Submitted to Politeknik Negeri Bandung

Student Paper

<1 %

19

Submitted to Universitas Sebelas Maret

Student Paper

<1 %

20

Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia

Student Paper

<1 %

21

Eti Yuniarti. "PENGARUH SIKAP, MINAT, MOTIVASI, DAN GELAR AKUNTAN TERHADAP KEPUTUSAN MENEMPUH PENDIDIKAN PROFESI AKUNTANSI (PPAk) DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO", Akuisisi: Jurnal Akuntansi, 2016

Publication

<1 %

22

Submitted to Universiti Sains Malaysia

Student Paper

<1 %

23

Ayu Fuji Lestari, Yasir Muharram Fauzi, Adi Indradi Wazdi. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover

<1 %

Intention Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung", Jurnal Dimamu, 2021

Publication

24

Submitted to itera

Student Paper

<1 %

25

Submitted to UIN Sultan Maulana Hasanudin

Student Paper

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On