

Pengaruh Servant Leadership, Job Satisfaction, Organizational Identification terhadap Voluntary Turnover Intention dengan Ta'awun sebagai variabel intervening pada karyawan muslim PT Bayyas Bio Fuels

Calvin Anggoro*, Ken Sudarti, Lutfi Nurcholis

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung

*Email : Calvinanggoro.bisnis06@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of Servant Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Identification on Voluntary Turnover Intention with Ta'awun as an intervening variable among Muslim employees at PT Bayyas Bio Fuels. The research method used is Structural Equation Modelling (SEM) with the aid of Partial Least Square (PLS) software which includes tests of convergent validity, discriminant validity, composite reliability second order confirmatory factor analysis, R², Q², and hypothesis testing. This study employs primary data obtained through questionnaires distributed to 50 Muslim employees at PT Bayyas Bio Fuels. The results indicated that Servant Leadership and Job Satisfaction negatively and significantly affect Organizational Identification and Voluntary Turnover Intention. Additionally, Ta'awun as an intervening variable also negatively and significantly affects Voluntary Turnover Intention. Organizational Identification negatively and significantly affects Voluntary Turnover Intention, meaning that higher Organizational Identification leads to negative and significant Voluntary Turnover Intention among employees. This research provides practical contributions for company management to enhance Servant Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Identification as strategies to reduce employees' Voluntary Turnover Intention. Implementing the values of Ta'awun in the workplace is also proven effective in increasing employee loyalty and reducing Turnover Intention.

Keywords: *Servant Leadership, Job Satisfaction, Organizational Identification, Voluntary Turnover Intention, Ta'awun.*

PENDAHULUAN

Turnover Karyawan adalah satu tantangan besar yang dihadapi oleh banyak perusahaan saat ini. Tingginya tingkat *turnover* dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti hilangnya tenaga kerja yang berpengalaman, biaya tambahan untuk *recruitment* dan pelatihan, serta gangguan operasional. *Turnover* yang tinggi juga sering kali menjadi indikasi bahwa terdapat masalah mendasar dalam manajemen perusahaan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja karyawan.

Salah satu pendekatan untuk mengatasi masalah ini adalah melalui penerapan *Servant Leadership*. *Servant Leadership* adalah gaya kepemimpinan yang menempatkan kepentingan dan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas utama. Menurut Greenleaf (1970), pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang memprioritaskan kebutuhan kebutuhan orang lain sebelum kepentingan pribadinya. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan karyawan yang diyakini dapat meningkatkan *Job Satisfaction* dan *Organizational Identification*, serta mengurangi *Voluntary Turnover Intention* (Lestari et al., 2020).

Job Satisfaction merupakan faktor penting dalam menurunkan *turnover*. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan dan lebih sedikit kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian oleh malinda dan kustini (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan kuat dengan tingkat *turnover* yang lebih rendah, sementara kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan peningkatan *Voluntary Turnover Intention*.

Selain itu, *Organizational Identification* juga memainkan peran penting dalam menurunkan *turnover*

intention. *Organizational Identification* mengacu pada sejauh mana karyawan merasa dirinya sebagai bagian integral dari organisasi (Ashforth & Mael, 1989). Karyawan yang memiliki identifikasi organisasi yang kuat cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan lebih sedikit niat untuk meninggalkan organisasi (Vernadeth & Anindita, 2021). Konsep *Ta'awun* yang berarti saling membantu dan bekerjasama, juga relevan dalam konteks ini. Dalam sejarah Islam, *Ta'awun* adalah prinsip yang mendorong solidaritas dan kebersamaan diantara individu yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung (Quraish Shihab, 2002). Penelitian oleh Ken Sudarti et al (2021) menemukan bahwa *Ta'awun* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Voluntary Turnover Intention*. Artinya semakin kuat sikap saling membantu diantara karyawan maka semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Servant Leadership*, *Job satisfaction*, dan *Organizational Identification* terhadap *Voluntary Turnover Intention* dengan *Ta'awun* sebagai variabel *intervening*. Studi ini dilakukan pada karyawan muslim di PT Bayyas Bio Fuels, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan hilirisasi produk olahan kelapa sawit. Dengan memahami hubungan antar variabel-variabel ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan dalam upaya mereka mengurangi *Turnover* dan meningkatkan retensi karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Servant Leadership

Milan (2018) mendefinisikan Pemimpin yang interpretasi dan praktik kepemimpinan berfokus pada

pengembangan bawahan daripada kepentingan pemimpin itu sendiri. Dengan kata lain kepemimpinan yang mengutamakan kepentingan bawahan mendorong pembangunan masyarakat melalui pembagian kekuasaan, dan fokus pada kebaikan bawahan serta pihak Menurut Spears (2010) terdapat 10 karakter utama dalam *Servant Leadership*:

1. Mendengar
2. Empati
3. Penyembuhan
4. Kesadaran
5. Persuasi
6. Konseptualis
7. *Forseight* (kekuatan atau kemampuan untuk melihat masa depan)
8. *Stewardship* (Pekerjaan mengurus sesuatu)
9. Komitmen untuk pertumbuhan karyawan.
10. *Building community* (Membangun komunitas)

Job Satisfaction

Galla et al (2020) kepuasan kerja ialah sikap yang menunjukkan emosional yang baik dan kecintaan atas pekerjaannya yang tercermin dalam tanggung jawab moral, kepatuhan, dan prestasi. Dapat dipahami kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sekumpulan perasaan aman dan nyaman yang dirasakan oleh setiap karyawan terhadap pekerjaan mereka, hasil dari interaksi mereka dengan lingkungan kerja serta persepsi sikap mental dan penilaian mereka akan pekerjaan tersebut. Diuraikan oleh Hasibuan (2017) berikut adalah beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan:

1. Penempatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
2. Tingkat kesulitan atas pekerjaan.
3. Suasana dan kondisi lingkungan pekerjaan.
4. Peralatan yang memadai untuk melaksanakan tugas.

5. Pendekatan pemimpin ketika menjalankan roda kepemimpinan.
6. Karakteristik pekerjaan yang monoton atau tidak bervariasi.

Organizational Identification

Anggrainia & Kustijana (2015) memaparkan identifikasi sebagai aspek penting pada psikologi organisasi. Konsep ini mengacu pada seberapa dalam karyawan mengidentifikasi diri mereka sebagai bagian dari organisasi dan seberapa kuat rasa kesatuan mereka dengan organisasi tempat mereka bekerja. Kesatuan ini mencakup nilai yang dipegang, merek, metode, budaya, dan elemen lainnya. Terdapat beberapa indikator untuk mengukur *Organizational Identification* menurut (Susanto & Tanoto, 2019) yakni:

1. *Self-categorization*
2. *Sharing values*
3. *Sense of attachment*

Voluntary Turnover Intention

Intention adalah niat atau keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Disisi lain fluktuasi mengacu pada karyawan yang meninggalkan tempat kerja. Oleh karena itu niat berpindah mengacu pada kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (Wulan, 2019). Robbins, Stephen P., & Judge (2015) memaparkan pengunduran seseorang keluar dari sebuah organisasi (*turnover*) bisa disebabkan secara 2 sebab yaitu:

1. Sukarela (*voluntary turnover*)
Voluntary turnover atau pengunduran diri merujuk pada keputusan karyawan secara sukarela meninggalkan organisasi yang dipengaruhi oleh daya tarik pekerjaan saat ini dan ketersediaan peluang kerja lainnya.
2. Tidak sukarela (*involuntary turnover*)
Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemutusan hubungan kerja yang

mengacu pada keputusan pemberi kerja, mengakhiri hubungan kerja yang berada diluar kendali pekerja yang mengalaminya.

Ta'awun

Ta'awun mengacu pada sikap rasa saling membutuhkan dan kebersamaan yang menciptakan hubungan harmonis. Al-Qur'an menegaskan pentingnya *Ta'awun* bagi setiap muslim yang diperintahkan untuk saling membantu dalam perbuatan kebajikan serta ketaqwaan. (Koesno, 2021). Sikap tolong menolong merupakan *values* yang diajarkan kepada umat islam dan diterangkan Menurut (Muafi, 2021), komponen-komponen *ta'awun* (tolong- menolong) terdiri dari 6 kriteria antara lain:

1. Bekerja dengan niat ibadah kepada Allah.
2. Dengan tulus membantu orang lain diluar tanggung jawab.
3. Menunjukkan sikap empati.
4. Sukarela dalam membantu tanpa paksaan.
5. Keinginan untuk berkontribusi dalam kebaikan.
6. Mencari keridhaan Allah SWT.

Pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Voluntary Turnover Intention*

Penelitian Omanwar & Agrawal (2022) menyatakan bahwa *Servant Leadership* memiliki dampak negatif terhadap *voluntary turnover intention*. Ini berarti semakin meningkat penerapan *servant leadership* maka semakin menurunkan niat karyawan untuk keluar secara sukarela dari organisasi. *Servant leadership* atau kepemimpinan yang focus pada mendukung pertumbuhan dan perkembangan pengikutnya, melebihi kepentingan pribadi pemimpin. (Gatuwari et al., 2021). Berdasarkan pemahaman diatas, hipotesa yang diajukan peneliti adalah:

H1: *Servant Leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Voluntary Turnover Intention*.

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Voluntary Turnover Intention*

Penelitian Anastasia, Nadia (2022) menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *voluntary turnover intention*. Artinya semakin tinggi *job satisfaction* maka semakin menurun *voluntary turnover intention*. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka hipotesa yang diajukan peneliti ialah:

H2: *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Voluntary Turnover Intention*

Pengaruh *Organizational Identification* terhadap *Voluntary Turnover Intention*

Identifikasi organisasi sering kali dihubungkan atau diartikan sebagai komitmen karyawan terhadap organisasi. Padahal keduanya adalah berbeda meskipun sering berkorelasi kuat. Komitmen mewakili sikap positif terhadap organisasi di mana diri dan organisasi tetap merupakan entitas yang terpisah. Sebaliknya, identifikasi organisasi yang didefinisikan di sini adalah kesatuan yang dirasakan dengan organisasi, yang secara niscaya mengimplikasikan konsep diri seseorang.

Penelitian Wasitowati & Sudarti (2019) bahwa *organizational identification* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *voluntary turnover intention*. Artinya semakin tinggi *organizational identification* maka semakin turun *voluntary turnover intention*. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka hipotesa yang diajukan peneliti ialah:

H3: *Organizational Identification* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Voluntary Turnover Intention*.

Pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Ta'awun*

Berbeda dengan altruism yang melibatkan empati sampai seseorang mengorbankan hak dan kepentingannya, *ta'awun* menekankan bahwa bantuan harus selalu dilakukan untuk kebaikan dan dalam kerangka ketaqwaan kepada Allah SWT. (Wasitowati & Sudarti, 2019). Berdasarkan

pemahaman tersebut, maka hipotesa yang diajukan peneliti ialah:
H4: *Servant Leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Ta'awun*.

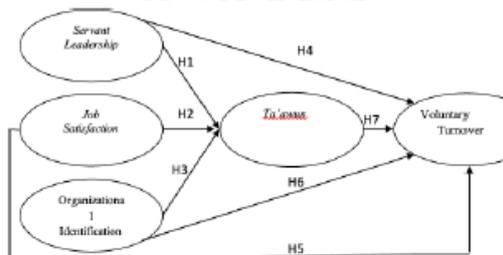
Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Ta'awun*

Galla et al (2020) kepuasan kerja didefinisikan sebagai respon emosional positif dan kecintaan terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, kepatuhan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan baik dalam pekerjaan itu sendiri amupun dalam kehidupan diluar pekerjaan, serta kombinasi keduanya. Kepuasan kerja juga dapat mendorong perilaku saling membantu diantara karyawan. Berdasarkan pemahaman ini, hipotesa yang diajukan peneliti ialah:
H5: *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Ta'awun*.

Pengaruh *Organizational Identification* terhadap *Ta'awun*

Penelitian Wasitowati & Sudarti (2019) bahwa *ta'awun* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *voluntary turnover intention*. Artinya semakin tinggi sikap kebersamaan dan rasa saling membutuhkan atau disebut *ta'awun* maka semakin rendah *voluntary turnover intention*. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka hipotesa yang diajukan peneliti ialah:
H7: *Ta'awun* berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap *Voluntary Turnover Intention*.

Gambar 1
Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian memakai jenis penelitian *explanatory research*. Di harapkan mampu memperkuat hipotesis atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. *Metode explanatory research* bertujuan untuk menguatkan atau membantah teori atau hipotesis dari penelitian yang sudah ada. Emtode ini digunakan dalam penjelasan posisi dari variabel yang sedang dalam kajian serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. (Wahid et al., 2020). Populasi merupakan elemn yang punya tujuan khusus serta dijadikan sebagai objek penelitian (Sugiyono, 2019). Populasi dari penelitian ini berjumlah 138 individu dari total karyawan Muslim PT Bayyas Bio Fuels dengan sampel yang digunakan sebanyak 50 responden karyawan muslim PT Bayyas Bio Fuels.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Proses analisis menggunakan statistika deskriptif ialah untuk mengetahui nilai indeks jawaban dari responden dalam menjawab item yang terdapat pada kuisioner sehingga nantinya dapat dilihat penilaian para responden terhadap beberapa variabel penelitian. Tujuan nya untuk mengetahui bagaimana responden menilai variabel-variabel tersebut dan apakah skala *likert* diberikan Tidak Setuju, Kurang Setuju, Cukup Setuju, Setuju, Sangat Setuju.

Nilai indikator pada variabel penelitian *Servant Leadership Job Satisfaction, Job* dan *Organizational Identification* terhadap *Voluntary Turnove Intention* berada dalam rentang nilai 3,93- 4,05, sehingga dapat diartikan bahwa setiap variabel mempengaruhi *Voluntary Turnover Intention*.

Berdasarkan uji pada Tabel 6 bahwa hasil uji validitas indikator variabel *Servant Leadership, Job Satisfaction, Organizational*

Identification, dan *Ta'awun* dapat dikatakan keseluruhan yang diajukan kepada responden untuk menjawab pernyataan yang terdapat pada kuisinoer memiliki nilai *loading factor* > 0,7 artinya seluruh indikator dapat digunakan untuk mengukur konstruknya. Karena telah memenuhi validitas yang dipersyaratkan. Dan untuk mengetahui realibel atau tidak dilihat pada tabel 7.

Nilai *Composite Reliability* pada Tabel 7 untuk semua variabel, seperti yang tercantum dalam melebihi 0,7. Oleh karena itu, semua variabel dianggap reliabel karena telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

Jika nilai SRMR pada Tabel 8 lebih dari 0,10, itu menunjukkan model

bad fit, yang berarti model tersebut tidak tepat untuk menguji hubungan antar 18variable karena tidak mampu mencerminkan kondisi populasi dengan baik. Sebaliknya, jika nilai SRMR model berada di antara 0,08 hingga 0,10, maka model dianggap *fit*. Sedangkan jika nilai SRMR model kurang dari 0,08, itu menandakan model *perfect fit* Analisis terhadap table diatas menunjukkan bahwa SRMR *saturated* model sebesar 0,060 dan SRMR *estimated* model sebesar 0,071 yang memiliki nilai < 0,08 oleh karenanya model dinyatakan *perfect fit* dan layak digunakan untuk menguji hubungan antar 18 variable dalam model.

Tabel 1

Distribusi Skor Jawaban Responden Pada Pernyataan *Servant Leadership*

Indikator	Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS	Jumlah	Indeks
		1 F	2 F	3 F	4 F	5 F		
<i>Love</i>	Pimpinan tempat saya bekerja selalu memperhatikan kebutuhan dan keperluan karyawan	0	8	51	44	90	193	3,86
<i>Empowerment</i>	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan diri	0	8	45	44	100	197	3,94
<i>Visioner</i>	Pimpinan tempat saya bekerja memiliki tujuan atau visi perusahaan yang	0	0	45	44	100	197	3,94
<i>Humility</i>	Pemimpin tempat saya bekerja memiliki kerendahan hati dalam bersikap	0	0	45	88	65	198	3,96
<i>Trusted</i>	Percaya pemimpin mampu perusahaan dengan baik	0	0	45	84	70	199	3,98
Nilai indeks Seervant Leadership							3,95	

Tabel 2
Distribusi Skor Jawaban Responden Pada Pernyataan Job Satisfaction

Indikator	Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS	Jumlah	Indeks
		1 F	2 F	3 F	4 F	5 F		
Kesempatan untuk maju	Saya memperoleh kesempatan menduduki posisi lebih tinggi	0	0	15	20	15	200	4,00
Keamanan bekerja	Saya dapat bekerja dengan nyaman karena terjamin keamanan dalam bekerja	0	8	51	44	90	193	3,86
Gaji	Kebutuhan saya tercukupi dengan gaji yang saya terima	0	8	45	44	100	197	3,94
Lingkungan kerja	Saya senang bekerja karena lingkungan yang kondusif	0	0	60	56	80	196	3,92
Nilai indeks Job Satisfaction								3,93

Tabel 3
Distribusi Skor Jawaban Responden Pada Pernyataan Organizational Identification

Indikator	Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS	Jumlah	Indeks
		1 F	2 F	3 F	4 F	5 F		
<i>Self categorization</i>	Saya selalu terlihat dalam setiap kegiatan perusahaan	0	12	24	64	100	200	4,00
<i>Sharing values</i>	Saya mendukung semua kebijakan perusahaan untuk meningkatkan daya asing	0	0	36	88	80	204	4,08
<i>Sense of Attachment</i>	Saya termasuk bagian yang berkewajiban memajukan perusahaan	0	0	42	72	90	204	4,08
Nilai indeks Organizational Identification								4,05

Tabel 4.
Distribusi Skor Jawaban Responden Pada Pernyataan Ta'awun

Indikator	Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS	Jumlah	Indeks
		1 F	2 F	3 F	4 F	5 F		
Bekerja untuk ibadah	Saya berprinsip bahwa bekerja merupakan suatu ibadah	0	12	24	64	100	200	4,00

Tabel 4.
Distribusi Skor Jawaban Responden Pada Pernyataan *Ta'awun* (lanjutan)

Indikator	Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS	Jumlah	Indeks
		1	2	3	4	5		
		F	F	F	F	F		
Ikhlas membantu orang lain	Saya ikhlas bekerja untuk perusahaan	0	4	51	80	55	190	3,80
Membantu pekerjaan padahal bukan pekerjaannya	Saya merasa terpanggil untuk membantu mengerjakan pekerjaan teman	0	0	48	76	75	199	3,98
Membantu rekan kerja tanpa mengharap imbalan	saya dengan ikhlas membantu rekan kerja yang sedang kesulitan	0	0	48	88	60	196	3,92
Memberikan dukungan dan motivasi	Saya selalu mensupport setiap upaya untuk peningkatan kinerja	0	0	39	100	60	199	3,98
Mencari ridho Allah	Bekeja untuk tolong menolong mendapat ridho Allah	0	0	39	92	70	201	4,02
Nilai indeks <i>Ta'awun</i>								3,95

Tabel 5
. Distribusi Skor Jawaban Responden Pada Pernyataan *Voluntary Turnover*

Indikator	Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS	Jumlah	Indeks
		1	2	3	4	5		
		F	F	F	F	F		
Kecenderungan berpikir meninggalkan organisasi	Tidak berpikir meninggalkan organisasi	0	0	36	72	100	208	4,16
Kecenderungan individu mencari pekerjaan lain	Saya tidak tertarik untu bekerja diperusahaan lain	0	0	57	76	60	193	3,86
Kemungkinan meninggalkan organisai	Saya akan setia untuk bekerja diperusahaan ini	0	0	51	84	60	195	3,90
Nilai indeks <i>Voluntary Turnover Intention</i>								3,97

Tabel 6
Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
<i>Servant leadership</i>	Love	0,843	0,7	Valid
	Empowerment	0,92	0,7	Valid
	Visioner	0,922	0,7	Valid
	Humility	0,933	0,7	Valid
	Trusted	0,822	0,7	Valid

Tabel 6
Loading Factor (lanjutan)

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Job satisfaction	Kesempatan untuk maju	0,775	0,7	Valid
	Keamanan bekerja	0,919	0,7	Valid
	Gaji	0,946	0,7	Valid
	Lingkungan kerja	0,952	0,7	Valid
Organizational identification	Self categorization	0,834	0,7	Valid
	Sharing values	0,954	0,7	Valid
	Sense of attachment	0,937	0,7	Valid
Ta'awun	Bekerja untuk ibadah	0,789	0,7	Valid
	Ikhlas membantu orang lain	0,822	0,7	Valid
	Membantu mengerjakan pekerjaan	0,948	0,7	Valid
	Membantu rekan kerja	0,961	0,7	Valid
	Memberikan dukungan dan motivasi	0,951	0,7	Valid
	Mencari ridho Allah	0,95	0,7	Valid
Voluntary turnover	Kecenderungan berpikir meninggalkan organisasi	0,821	0,7	Valid
	Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan lain	0,899	0,7	Valid
	Kemungkinan meninggalkan organisasi	0,932	0,7	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 7
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Rule of Thumb	Kesimpulan
<i>Servant leadership (X1)</i>	0,950	0,7	Realibel
<i>Job satisfaction (X2)</i>	0,945	0,7	Realibel
<i>Organizational identification (X3)</i>	0,935	0,7	Realibel
<i>Ta'awun (Z)</i>	0,965	0,7	Realibel
<i>Voluntary turnover (Y)</i>	0,915	0,7	Realibel

Sumber: Olah data primer (2024)

Tabel 8
Model SRMR

Saturated Model	Estimated Model
0,06	0,071

Sumber : Olah data primer (2024)

Tabel 9
Uji hipotesis (*direct effect*)

Variabel	Original sample	t-statistics	P Values	Hipotesis Effect
<i>Servant leadership Voluntary turnover</i>	-0,004	0,018	0,986	H1 ditolak
<i>Job satisfaction Voluntary turnover</i>	0,072	0,204	0,838	H2 ditolak
<i>Organizational identification Voluntary turnover</i>	-0,61	2,69	0,007	H3 diterima
<i>Servant leadership Ta'awun</i>	0,258	0,852	0,394	H4 ditolak
<i>Job satisfaction Ta'awun</i>	0,395	1,034	0,301	H5 ditolak
<i>Organizational identification Ta'awun</i>	0,203	1,086	0,277	H6 ditolak
<i>Ta'awun Voluntary turnover</i>	-0,388	2,83	0,005	H7 diterima

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

- Pengujian hipotesis 1 (H1): *Servant Leadership* (X1) tidak berpengaruh terhadap *Voluntary Turnover Intention* (Y). Artinya bahwa seorang pemimpin yang melayani kepentingan kebutuhan bawahan tidak mampu menurunkan keinginan dari karyawan yang niat meninggalkan perusahaan.
- Pengujian hipotesis 2 (H2): *Job Satisfaction* (X2) tidak berpengaruh terhadap *Voluntary Turnover Intention* (Y). Artinya bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya tidak dapat mempengaruhi niat untuk keluar dari perusahaan.
- Pengujian hipotesis 3 (H3): *Organizational Identification* (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Voluntary Turnover Intention* (Y). Artinya bahwa dengan semakin teridentifikasi karyawan terhadap perusahaan mampu mempengaruhi niat karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan.
- Hipotesis 4 (H4): *Servant Leadership* (X1) tidak dapat memengaruhi terhadap *Ta'awun* (Z). Artinya seorang pemimpin yang memprioritaskan bawahan tidak mampu menciptakan kerjasama antar karyawan.
- Hipotesis 5 (H5): *Job satisfaction* (X2) tidak berpengaruh terhadap *Ta'awun* (Z). Artinya kepuasan kerja tidak dapat mendorong kerjasama antar karyawan.
- Hipotesis 6 (H6): *Organizational identification* (X3) tidak berpengaruh terhadap *Ta'awun* (Z). Artinya karyawan yang merasa teridentifikasi kepada perusahaan tidak mampu

- mendorong perilaku Kerjasama antar karyawan.
7. Hipotesis 7 (H7): *Ta'awun* (Z) berpengaruh signifikan terhadap *Voluntary Turnover Intention* (Y).

Artinya dengan melakukan kerjasama antar karyawan dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Tabel 10
Uji hipotesis Indirect Effect

Variabel	Original sample	t-statistics	P Values	Simultan Effect
<i>Servant leadership Ta'awun Voluntary turnover</i>	-0,1	0,772	0,44	<i>Ta'awun</i> tidak mampu memediasi
<i>Job satisfaction Ta'awun Voluntary turnover</i>	-0,153	0,902	0,367	<i>Ta'awun</i> tidak mampu memediasi
<i>Organizational identification Ta'awun Voluntary turnover</i>	-0,079	0,91	0,363	<i>Ta'awun</i> tidak mampu memediasi

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

- Pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Voluntary Turnover* Melalui *Ta'awun* Ditinjau pada tabel 4.20 nilai *P-Values* sebesar $0,440 > 0,05$ atau nilai *t-statistik* sebesar $0,772 < 1,96$ maka *ta'awun* tidak dapat memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap *voluntary turnover*. Jika *ta'awun* mampu memediasi *servant leadership* terhadap *voluntary turnover* melalui mediasi *ta'awun*, maka *ta'awun* akan menaikkan pengaruh *servant leadership* terhadap *voluntary turnover* dengan asumsi variabel selain *servant leadership* bernilai tetap.
- Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Voluntary Turnover* Melalui *Ta'awun* Berdasarkan tabel 4.20 dengan nilai *P-Values* sebesar $0,367 > 0,05$ atau dengan nilai *t-statistik* sebesar $0,902 < 1,96$ maka *ta'awun* tidak dapat memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *voluntary turnover*. Jika *ta'awun* mampu memediasi *job satisfaction* terhadap *voluntary turnover* melalui mediasi *ta'awun*, maka *ta'awun* akan menaikkan pengaruh *servant*

- leadership* terhadap *voluntary turnover* dengan asumsi variabel selain *job satisfaction* bernilai tetap.
- Pengaruh *Organizational Identification* terhadap *Voluntary Turnover* Melalui *Ta'awun* Berdasarkan tabel 4.20 dengan nilai *P-Values* sebesar $0,363 > 0,05$ atau dengan nilai *t-statistik* sebesar $0,910 < 1,96$ maka *ta'awun* tidak dapat memediasi pengaruh *organizational identification* terhadap *voluntary turnover*. Jika *ta'awun* mampu memediasi *organizational identification* terhadap *voluntary turnover* melalui mediasi *ta'awun*, maka *ta'awun* akan menaikkan pengaruh *organizational identification* terhadap *voluntary turnover* dengan asumsi variabel selain *organizational identification* bernilai tetap.

KESIMPULAN

Berpedoman pada hasil kajian peneliti mengenai pengaruh *servant leadership*, *job satisfaction*, *organizational identification* melalui *ta'awun* terhadap *voluntary turnover* pada karyawan muslim PT. Bayyas Bio

Fuels, dengan jumlah responden yaitu sebanyak 50 karyawan muslim diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Servant leadership* tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *voluntary turnover* pada karyawan muslim PT. Bayyas Bio Fuels. Hasil penelitian menunjukkan pemimpin tempat bekerja yang selalu memperhatikan semua kebutuhan dan keperluan karyawan tidak mampu untuk menurunkan kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
2. *Job Satisfaction* tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *voluntary turnover* pada karyawan muslim PT. Bayyas Bio Fuels. Hasil penelitian kepuasan kerja karyawan karena gaji tidak dapat menurunkan dengan kecenderungan berpikir karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan tidak mendukung teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja akan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
3. *Organizational Identification* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Voluntary Turnover Intention*. Hasil penelitian karyawan yang selalu terlibat dalam setiap kegiatan perusahaan seperti halnya pelatihan dan pengembangan yang disediakan dapat menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
4. *Servant leadership* tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *ta'awun* pada karyawan muslim PT. Bayyas Bio Fuels. Hasil penelitian gaya kepemimpinan yang selalu memperhatikan semua kebutuhan dan keperluan karyawan tidak dapat mendorong karyawan untuk membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan antara karyawan.
5. *Job satisfaction* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *ta'awun* pada karyawan muslim PT. Bayyas Bio Fuels. Hasil penelitian tingkat kepausan kerja karyawan dengan nyaman karena terjamin keamanan dalam bekerja tidak mengakibatkan dampak langsung terhadap ikhlas membantu orang lain yakin rekan kerja
6. *Organizational identification* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *ta'awun* pada karyawan muslim PT. Bayyas Bio Fuels. Hasil penelitian mengenai keterikatan karyawan terhadap organisasi dengan keterlibatan dalam setiap kegiatan perusahaan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat membantu mengerjakan padahal bukan pekerjaannya antara karyawan.
7. *Ta'awun* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *voluntary turnover* pada karyawan muslim PT. Bayyas Bio Fuels. Hasil penelitian tingkat karyawan terpanggil untuk membantu mengerjakan pekerjaan teman yang kesulitan memiliki pengaruh langsung yang menurunkan kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan
8. *Ta'awun* tidak dapat memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap *voluntary turnover* pada karyawan muslim PT. Bayyas Bio Fuels melalui *ta'awun*.
9. *Ta'awun* tidak dapat memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *voluntary turnover* pada karyawan muslim PT. Bayyas Bio Fuels melalui *ta'awun*.
10. *Ta'awun* tidak dapat memediasi pengaruh *organizational identification* terhadap *voluntary turnover* pada karyawan muslim PT. Bayyas Bio Fuels melalui *ta'awun*.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Variabel yang digunakan hanya *Servant Leadership*, *Job Satisfaction*, *Organizational Identification*, *Voluntary Turnover Intention*, dan *Ta'awun*, sehingga terdapat masih banyak variabel lain perlu

ditambahkan dalam penelitian untuk mengetahui sumbangan persentase yang diberikan untuk menurunkan niat karyawan meninggalkan perusahaan misalnya keterlibatan, kebijakan perusahaan.

2. Responden digunakan sebagai objek penelitian kurang menyeluruh untuk mewakili data secara generalis agar dapat melihat persektif secara luas.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis secara sadar bahwa didalam penyusunan artikel masih jauh dari kata sempurna sehingga membutuhkan bimbingan, motivasi serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan rasa kerendahan hati mengucapkan *Jazakallah Khairan* kepada seluruh tenaga pendidik hingga staff Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan pengalaman yang tidak terlupakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W & Jogiyanto, H, M. (2016). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Andi.
- Amalia, R., & Setyanngum, R. P. (2023). Pengaruh Job Stress dan *Servant Leadership* terhadap Turnover Intention Dimediasi Self Efficacy pada CV. Berkas Sinar Harapan Cikarang Barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3718–3727. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/5808><https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/download/5808/4878>
- Anastasia, Nadia, M. H. A. dan H. W. R. W. (2022). The Effect of Job Insecurity and Work Stress on *t* and Their Implications for Turnover Intention. *Dinasti International Journal of Digital Business*

Management, 30(9), 1328–1350. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i3>

- Anggrainia, R. R., & Kustijana, D. H. (2015). Keterkaitan Antara Faktor-faktor Organisasional, Identifikasi Organisasi, Keterikatan Alumni, dan Dukungan Alumni Pada Almamater. *Fokus Manajerial*, 13(1), 73–90.

Aprillia. (2023). *Surat Al Maidah Ayat 2: Bacaan, Arti dan Isi Kandungannya*. <https://www.orami.co.id/magazine/surah-al-maidah-ayat-2>

- Astuti, W. D., Johansyah, J., & Akbar, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Loa Haur Energi (LHE) Di Sungai Payang Kecamatan Loa Kulu. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 19(2), 25–36. <https://doi.org/10.53640/jemi.v19i2.691>

Azka, S. D., Duyat, M., & Hasan, A. (2020). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Servant Leadership Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Pegawai di MI Hidayatus Shibyan Talun Kabupaten Cirebon*. 5(1), 1689–1699. <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508><http://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348><http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915><https://mckinseysociety.com/downloads/report/s/Educa>

- Baehaki, M. K., & Faisa, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>

- Dadang, D., Megaster, T., & Rofiq, I. S. (2023). Kinerja Karyawan: *Servant Leadership Dan Komitmen Personil*. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 69. <https://doi.org/10.31000/combis.v5i1.8106>
- Dewi, K. A. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(6).
- Estherina, Y., Puspitarini, E. S., & Rachmawati, R. (2019). Pengaruh dari Identifikasi Organisasi terhadap Keterikatan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada Dosen di Universitas Patron. *Civil Service: Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 13(2), 73–82. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/224>
- Galla, C., Tewal, B., Jan Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengem, A., Mariones Galla, C., Tewal, B., Hasan Jan, A., Kunci, K., Kerja, M., Karir, P., Kerja, K., & Pegawai,
- K. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Pt Pln (Persero) Uip Sulbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 7(3), 342–353.
- Gatuwari, L., Hardjono, & Aguastin, R. W. (2021). *Servant Leadership: Sebuah Gaya Kepemimpinan Yang Mengayomi dan Melayani, Ditinjau Dari Penyesuaian Sosial*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 6(2), 126–133.
- Ghozali, I. & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamsal, Nur Annisa, Syamsi Lasmi Saleh, & Muhammad Arif. (2023). Peran Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention PAUD Se- Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(1), 101–111. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6\(1\).13365](https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6(1).13365)
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Indriyani, E. (2021). Analisis Efektivitas Implementasi Pembelajaran Daring Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Siswa SMA Kelas X Se-Kecamatan Mranggen Mata Pelajaran PJOK. *Journal of Physical Activity and Sports*, 2(April), 1–11.
- Koesno, D. (2021). Memahami Arti Ta'awun Menurut Agama Islam, Dalil dan Contohnya. <https://tirto.id/memahami-arti-taawun-menurut-agama-islam-dalil-dan-contohnya-gbsP>
- Lestari, Y. T., Ma'ruf, M. S. Al, & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Tuntutan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*

- DIVERSIFIKASI*, 1(1), 93–101.
<https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i1.510>
- Malinda, V. A., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hummanioramania*, 6(1), 11.
<https://doi.org/10.31604/jim.v6i1.2022.11-18>
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marlistiani, N. K., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Stres Kerja Terhadap Voluntary Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 2675–2701.
- Mas'ud, A., Setyawasih, R., Baali, Y., Tobari, Ekopriyono, A., Pasaribu, J., Abdurohim, Simarmata, N., Ashari, A., & Mose, Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Global (1093)*.
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2019). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money & Management*, 39(2), 77–85.
<https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1556004>
- Milan, L. A. (2018). The Effects of Servant Leadership on Parent Involvement. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 11(1).
<https://scholarworks.boisestate.edu/tid/1401/>
<https://scholarworks.boisestate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2517&context=td>
- Nenobais, H. (2022). *Servant Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Komitmen Pegawai Di Yayasan Pesat Papua*. *PUBLIKA: Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 8(1), 11–15.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264.
<https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.676>
- Omanwar, S., & Agrawal, R. (2022). Servant Leadership, Organizational Identification, Turnover Intention; Empirical Study In Hospitals. *International Journal of Organizational Analysis*, 30, 239–258. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2020-237>