PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GEN Z YANG BEKERJA DI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH DI KOTA PAYAKUMBUH

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Perbankan Syariah

AFIF

NIM : 3322058

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK
BUKITTINGGI

2026 M / 1447 H

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis ucapkan terima kasih atas kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Gen Z Yang Bekerja di Lembaga Keuangan Syariah di Kota Payakumbuh".** Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik dalam bentuk dukungan moral maupun materi. Oleh Karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Ibu Prof. Dr. Silfia Hanani, M.Si dan wakil rektor l Bapak Dr.Afrinaldi, S. Sos.I., MA, wakil rektor II Bapak Dr. Iiz Izmuddin, MA dan wakil rektor III Bapak Dr. H. Edi Rosman, S.Ag., M.Hum Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Bapak Dr. Aidil Alfin, M.Ag, wakil dekan I Bapak Dr.Imammuddin, M.Pd, M.E, wakil dekan II Bapak Ali Rahman, SH, MH dan wakil dekan III Bapak Baginda Parsaulian M.E Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittingg.
3. Ibu Habibatur Ridhah, M.M ketua program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
4. Ibu Tartila Devy, SE, M.Ak selaku pembimbing yang senantiasa membimbing, menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan Skripsi ini.

5. Bapak Baginda Parsaulian M.E selaku pembimbing akademik yang senantiasa membimbing, menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam mencari judul skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen serta karyawan/i Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan selama di perguruan tinggi ini.
7. Lembaga Keuangan Syariah di Kota Payakumbuh yang telah memberi izin dan informasi yang penulis butuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada keluarga tercinta, khususnya kedua orang tua ayahanda Irriamel dan ibunda Yovi Rahmatul Fitri serta adik kandung Afan, yang telah memberikan doa, dukungan moral, motivasi, serta bantuan baik secara materi maupun nonmateri, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini dengan baik.
9. Kepada sahabat-sahabat penulis yang telah menjadi tempat berbagi cerita selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sepenuhnya memenuhi harapan, mengingat keterbatasan waktu dan kemampuan yang dimiliki. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis sendiri maupun bagi pihak lain. Penulis juga dengan senang hati menerima kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan di masa mendatang.Sebagai penutup, penulis memanjatkan doa kepada Allah SWT agar segala kebaikan, bantuan, dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari-Nya. Amin Ya Rabbal Alamin.

Bukittinggi, 03 Februari 2026

Penulis

AFIF
NIM: 3322058

ABSTRAK

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Gen Z Yang Bekerja Di Lembaga Keuangan Syariah Di Kota Payakambuh" oleh Afif, NIM 3322058, Program Studi S1 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, TA 2025/2026.

Perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia turut diiringi dengan meningkatnya keterlibatan Generasi Z dalam dunia kerja, termasuk di Kota Payakumbuh. Namun, fenomena tingginya *turnover intention* di kalangan Generasi Z menjadi tantangan serius bagi keberlangsungan organisasi. Generasi Z dikenal memiliki karakteristik yang dinamis, adaptif terhadap teknologi, serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja. Salah satu faktor yang diduga berperan penting dalam memengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh, dengan teknik pengambilan sampel yang disesuaikan dengan jumlah populasi yang tersedia. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk memiliki niat berpindah kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja melalui perbaikan aspek pekerjaan, kompensasi, promosi, pengawasan, dan hubungan kerja dapat menjadi strategi penting bagi lembaga keuangan syariah dalam menekan tingkat *turnover intention* dan mempertahankan karyawan Generasi Z.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Generasi Z, Lembaga Keuangan Syariah.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING .....
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....
SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT .....
KATA PENGANTAR.....**ii**
ABSTRAK .....**iv**
DAFTAR ISI..... **v**
BAB 1 PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 13
C. Batasan Masalah.....14
D. Rumusan Masalah 14
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....15
F. Penjelasan Judul 16
BAB II LANDASAN TEORI **19**
A. *Turnover Intention*.....19
1. Pengertian *Turnover Intention* 19
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* 21
3. Indikator *Turnover Intention* 27
B. Karakteristik Generasi Z dalam Bekerja 31
C. Kepuasan Kerja 36
1. Pengertian Kepuasan Kerja 36
2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja 38
3. Indikator Pengukur Kepuasan Kerja 41
D. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention.....47
E. Kajian Terdahulu 49
F. Kerangka Pemikiran.....53
G. Hipotesis.....53
BAB III METODE PENELITIAN **54**
A. Jenis Penelitian.....54
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....54
C. Jenis dan Sumber Data 55
D. Populasi dan Sampel 55
E. Definisi Operasional Variabel 57
F. Teknik Pengumpulan Data 60
G. Teknik Analisis Data 62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....**68**
A. Profil Lembaga Keuangan Syariah Kota Payakumbuh.....68

B. Karakteristik Responden 74
C. Hasil Analisis Data Penelitian 76
D. Pembahasan Hasil Penelitian 89
BAB V PENUTUP 93
A. Kesimpulan 93
B. Saran 93
DAFTAR PUSTAKA .....
LAMPIRAN .....

BAB 1
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi keberlangsungan suatu organisasi maupun perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh strategi dan teknologi yang digunakan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas, loyalitas, dan stabilitas tenaga kerja yang dimilikinya. SDM akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik guna mencapai visi dan misi Perusahaan Pemimpin serta bagian yang menangani sumber daya manusia harus memahami dengan baik masalah manajemen sumber daya manusia agar dapat mengelola SDM dengan baik [1]

Di era teknologi saat ini, Generasi Z sudah banyak berkecimpung di dalam dunia kerja. Pada penelitian terdahulu, Branka dalam Wahyudi, mengatakan bahwasanya pada tahun 2025 Generasi Z diperkirakan akan mengisi 27% dari total angkatan kerja di seluruh dunia. Utami dan Siswanto mengatakan bahwa Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat Generasi Z merupakan kelompok populasi yang

[1] Jimmy Susilo and I Gusti Bagus Honor Satrya, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 6 (2019): 3700, https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15.

dominan di Indonesia saat ini, dengan jumlah mencapai 75,49 juta jiwa atau sekitar27,94% dari total penduduk. Lebih lanjut, generasi ini diprediksi akan mendominasi angkatan kerja nasional pada tahun 2025 dengan proporsi yang diperkirakan mencapai 77%.[2] Selanjunya berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan pada sejumlah lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh Provinsi Sumatera Barat, diperoleh hasil jumlah karyawan Generasi Z sebagai berikut:

Tabel 1.1 *Jumlah karyawan Generasi Z yang bekerja di lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh*

NO	Lembaga Keuangan Syariah	Jumlah Karyawan	Generasi Z	Persentase
1	Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh	35 Orang	3 Orang	8,57%
2	Bank Muamalat Payakumbuh	10 Orang	2 Orang	20%
3	BPR Syariah Al Makmur	31 Orang	4 Orang	12,9%
4	BPR Syariah Haji Miskin Cabang Payakumbuh	10 Orang	7 Orang	70%
5	BPR Syariah LPN Taeh Baruh Cabang Kota Payakumbuh	8 Orang	6 Orang	75%
6	BMT Al Fataya	15 Orang	7 Orang	46,67%
7	BMT Radja Syariah	10 Orang	5 Orang	50%
8	Koperasi PT Solusi Intira Sejahtera Syariah Cabang Payakumbuh	12 Orang	8 Orang	66,67%
	Total	**131 Orang**	**42 Orang**	**32,06%**

Sumber: Hasil Observasi, September 2025

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan pada delapan Lembaga Keuangan Syariah (LKS) di Kota Payakumbuh yang bersedia memberikan data, diperoleh informasi bahwa jumlah keseluruhan karyawan mencapai 131 orang,

[2] Fabriana Puspaning Utami and Tito Siswanto, "Pengaruh Employer Branding Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Generasi Z Pada Industri FMCG," *Liquidity* 10, no. 2 (2021): 236–46, https://doi.org/10.32546/lq.v10i2.1327.

dengan 42 orang di antaranya termasuk dalam kategori Generasi Z atau sekitar 32,06%. Distribusi generasi ini berbeda pada setiap lembaga, di mana persentase tertinggi terdapat pada BPR Syariah LPN Taeh Baruh Cabang Kota Payakumbuh dengan 75%, disusul oleh BPR Syariah Haji Miskin Cabang Payakumbuh sebesar 70%, serta Koperasi PT Solusi Intira Sejahtera Syariah Cabang Payakumbuh sebesar 66,67%. Sementara itu, persentase Generasi Z terendah terdapat pada Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh yang hanya mencapai 8,57%. Data ini menunjukkan bahwa keterlibatan Generasi Z dalam dunia kerja pada sektor lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh yang cukup signifikan.

Generasi Z juga dikatan memiliki beragam karakteristik unik dalam dunia kerja, serta mereka menunjukkan kepentingan dan prioritas yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya.[3] Generasi Z cendrung memiliki keinginan untuk mengembangkan potensi diri, sehingga mereka tidak ragu untuk berpindah ke perusahaan lain yang di anggap lebih mendukung aspirasi dan pertumbuhan mereka.

Fenomena *turnover intention* telah menjadi isu yang cukup serius, khususnya di kalangan generasi muda, termasuk Generasi Z. Ramadhani dan Nindyati mengatakan bahwa Generasi Z umumnya lahir pada rentang tahun (1997–2012), generasi ini dikenal memiliki kemampuan berdatasi yang sangat baik dengan

[3] Steven Wahyudi and Mohammad Agung Saryatmo, "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z Yang Bekerja Di Jakarta," *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2024, https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i3.30222.

teknologi, namun pada saat yang sama menunjukkan niat *turnover intention* yang relatif tinggi.[4] Wahyuni, dkk, mengatakan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan organisasi atau berhenti dari pekerjaannya.[5] Robbins dalam Handoko dan Soeling mengungkapkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk berhenti meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dan berpindah ke organisasi lain, dengan tujuan memperoleh pekerjaan yang dianggap lebih baik dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya. Berpindah kerja secara sukarela artinya keputusan karyawan keluar dari perusahaan atas dasar keinginan sendiri.[6]

Beberapa tahun kebelakang, *Hay Group* mencatat bahwa pada tahun 2020 tingkat *turnover* karyawan di Indonesia mencapai 25,8%, sehingga menempatkan Indonesia sebagai negara dengan tingkat *turnover* pegawai tertinggi ketiga di dunia.[7] Rahman dan Sary mengatakan bahwa, dilansir dari situs *Michael Page*, fenomena *The Great Resignation* di Indonesia menunjukkan tren peningkatan yang

---

[4] Ayu Dwi Nindyati and Ayu Ramadhani, "Bagaimana Generasi Z Di Jakarta Memaknai Pekerjaannya?," *INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi* 13, no. 01 (2022): 41–60, https://doi.org/10.51353/inquiry.v13i01.596.

[5] Wahyuni et al., "Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention," *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 2, no. 7 (2023): 2764–77, https://doi.org/10.56799/jim.v2i7.1736.

[6] Tri Handoko dan Pantius Drahen Soeling, "Analisa Penyebab Turnover Intention Karyawan Pada Sektor Perbankan Syariah," *Syntax Idea* 2, no. 9 (2020): 676–89, https://www.golder.com/insights/block-caving-a-viable-alternative/.

[7] Ali Fauzi, Fiki Afif Jauhari, and Suhada, "Dampak Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Di Bank Muamalat Yogyakarta," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 10, no. 03 (2024): 3119–27, https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie.

signifikan. Puncak fenomena tersebut terjadi pada tahun 2022, dengan angka peningkatan yang tercatat jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. [8]

Meningkatnya *turnover intention* di kalangan Generasi Z tidak dapat lagi di pandang sebagai masalah individual, melainkan telah berkembang menjadi ancaman strategis bagi keberlangsungan organisasi. Tingkat *turnover* yang tinggi berimplikasi langsung pada meningkatnya biaya rekrutmen, terganggunya operasional organisasi serta hilangnya pengetahuan instatusional yang pada akhirnya melemahkan daya saing perusahaan.[9] Kondisi ini tidak hanya dialami oleh perusahaan pada umumnya, tetapi juga dirasakan oleh lembaga keuangan syariah yang menuntut profesionalitas tinggi serta keberlanjutan operasional untuk menjaga kepercayaan masyarakat, sehingga dampak *turnover intention* menjadi tantangan serius yang perlu mendapat perhatian.

Lembaga keuangan syariah merupakan lembaga keuangan yang berperan sebagai perantara antara pihak yang membutuhkan dana dengan pihak yang memiliki surplus dana, melalui penyediaan produk dan layanan keuangan yang dirancang berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Lembaga keuangan syariah pertama di Indonesia adalah Bank Muamalat Indonesia (BMI) yang didirikan pada tahun

---

[8] Muhammad Irshad Rahman and Fetty Poerwita Sary, "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Bandung," *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian* 4, no. 6 (2025): 2777–88, https://doi.org/10.58344/locus.v4i6.4427.

[9] Rike Selviasari, "Analisis Faktor-Faktor Penentu Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z: Pendekatan Human-Centered Management Di Era Kerja Fleksibel Analysis," *Al-Muraqabah: Journal of Management and Sharia Business* 05, no. 01 (2025): 111–20.

1991 dan mulai di operasionalkan pada tahun 1992.[10] Sebagai lembaga ekonomi berbasis syariah, lembaga keuangan syariah memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional. Pendirian lembaga keuangan syariah merupakan bentuk penerapan pemahaman umat islam terhadap prinsip-prinsip ekonomi islam.[11]

Perkembangan perekonomian dan lembaga keuangan syariah di Indonesia dalam beberapa waktu terakhir menunjukkan percepatan yang cukup signifikan. Peningkatan tersebut membawa dampak positif bagi kehidupan masyarakat, ditandai dengan kondisi perekonomian yang secara bertahap semakin membaik. Pertumbuhan sektor lembaga keuangan syariah di Indonesia juga semakin menunjukkan tren positif. Dengan semakin meluasnya jangkauan lembaga keuangan syariah, diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam mendorong pertumbuhan perekonomian nasional, khususnya di Indonesia[12]. Salah satu manfaat yang bisa dirasakan oleh masyarakat Indonesia adalah terbukanya lapangan pekerjaan baru. Lembaga keuangan syariah membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan yang kompeten untuk mencapai tujuan perusahaan. Kualitas yang dimiliki seorang karyawan memegang peranan penting dalam

[10] Nabila Rahma Putri Sulistyowati, "Peluang Dan Tantangan Lembaga Keuangan Syariah Non Bank Dalam Perspektif Islam," *Wadiah* 5, no. 2 (2021): 38–66, https://doi.org/10.30762/wadiah.v5i2.3511.

[11] Mukharom, Ahmad Dwi Nuryanto, and Khaidar Alifika El Ula, "Peran Lembaga Keuangan Sosial Syariah Di Indonesia Menuju Tranformasi Digital," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)* 4, no. 1 (2024): 365–82, https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i1.335.

[12] Nida Dusturiyah et al., "Ilmu Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah Dan Dampaknya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi," *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2, no. 12 (2024): 500–503.

meningkatkan efektivitas perusahaan serta menentukan daya saingnya di tengah persaingan industri.[13] Oleh karena itu suatu perusahaan harus mampu untuk mempertahankan karyawannya dan mampu untuk mengurangi angka *turnover intention*. Tingginya *turnover intention* umumnya dikalangan Generasi Z di sebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu terhadap organisasi tempatnya bekerja.[14]

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang patut diperhatikan dalam memahami fenomena ini. Fitriantini dan Agusdin mengatakan kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis, berupa perasaan puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin melalui sikap disiplin dalam bekerja, moral kerja yang positif, serta pencapaian prestasi kerja secara optimal yang kemudian diberikan sebagai kontribusi kepada organisasi atau perusahaan.[15] Menurut Robbins dan Judge dalam Rahman, dkk, kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai karakteristik pekerjaan tersebut.[16]

---

[13] Deviana Shella Puspita et al., "Upaya Penurunan Turnover Intention Melalui Perceived Organizational Support, Career Development, Dan Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Z Bank Bumn Di Kota Semarang," *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan* 4, no. 1 (2024): 66, https://doi.org/10.30595/jmbt.v4i1.23846.

[14] , "Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z Di Provinsi Bali," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 9, no. 1 (2025): 5525–36, https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1287.

[15] Rini Fitriantini, Agusdin, and Siti Nurmayanti, "Stres Kerja Terhadap Turnover Intention," *Jurnal Distribusi* 8, no. 1 (2020): 23–38.

[16] Andi Rahman, Fahmi Oemar, and Arizal N, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada Bank Syariah Indonesia Area Pekanbaru," *Jurnal Komunitas Sains Manajemen* 2, no. 2 (2023): 160–71.

Aspek kepuasan kerja meliputi, pekerjaan, upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja.[17] Di kalangan Generasi Z kepuasan kerja bisa tercapai jika berbagai elemen penting dari lingkungan kerja terpenuhi. Ini termasuk pekerjaan yang sesuai dengan minat dan nilai pribadi, upah yang adil dan kompetitif, kesempatan untuk berkembang yang jelas dan terbuka, gaya pengawasan yang mendukung dan terbuka, dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Kombinasi dari kelima elemen akan menciptakan lingkungan kerja yang bermakna dan berkelanjutan bagi Generasi Z, yang cenderung menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

Jika faktor-faktor ini tidak terpenuhi sesuai harapan, karyawan, khususnya Generasi Z yang cenderung menginginkan *instant gratification*, kepuasan pada Generasi Z akan terbilang rendah mereka lebih cepat merasa tidak betah dan memutuskan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Santi dan Kurniati (2020) mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan, maka semakin rendah pula

[17] Muhammad Maulana Malik, Mahendro Sumardjo, and Ardhiani Fadila, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial Di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi Covid-19," *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar* 2 (2021): 287–97.

kecenderungan karyawan untuk memiliki niat berpindah atau meninggalkan pekerjaannya.[18]

Kepuasan kerja sangat berpengaruh dalam mempertahankan kinerja dan produktivitas karyawan, terutama di kalangan Generasi Z yang kini mulai mendominasi dunia kerja. Generasi Z memiliki karakteristik tersendiri dalam mencapai kepuasan kerja. Karyawan Gen Z sangat membutuhkan dukungan dan apresiasi dari rekan kerja dan pimpinannya, hal ini meliputi rekan kerja yang menghargai dan menghormati satu sama lain, pemimpin yang memberikan bimbingan, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Generasi Z merupakan generasi yang sangat kreatif dan mandiri. Karyawan Gen Z membutuhkan kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilannya agar dapat bersaing didunia kerja yang semakin kompetitif.[19]

Dalam konteks lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh, isu mengenai kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan, terutama di kalangan Generasi Z, menjadi perhatian yang signifikan. Hal ini mengingat sektor ini memerlukan tingkat profesionalisme yang tinggi serta pemahaman mendalam terhadap nilai-nilai syariah dalam menjalankan operasionalnya, terutama di tengah persaingan industri keuangan yang semakin ketat.

---

[18] Santi Gunawan and Kurniati W. Andani, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT Permata Prima Canindo Di Jakarta," *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2, no. 3 (2020): 793, https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593.

[19] Pramitha Kusuma Putri, "Gen Z Di Dunia Kerja : Kepribadian Dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja," *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* 4, no. 1 (2024): 30–38.

Berikut data tingkat *turnover intention* pada lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh:

Tabel 1.2 *Data turnover intention di Kota Payakumbuh*

NO	Lembaga Keuangan Syariah	Persentase Generasi Z	*Turnover Intention*
1	Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh	8,57%	Rendah
2	Bank Muamalat Payakumbuh	20%	Rendah
3	BPR Syariah Al Makmur	12,9%	Sering terjadi
4	BPR Syariah Haji Miskin Cabang Payakumbuh	70%	Cukup Tinggi
5	BPR Syariah LPN Taeh Baruh Cabang Kota Payakumbuh	75%	Cukup Tinggi
6	BMT Al Fataya	46,67%	Cukup tinggi
7	BMT Radja Syariah	50%	Termasuk Rendah
8	Koperasi PT Solusi Intira Sejahtera Syariah Cabang Payakumbuh	66,67%	Sering Terjadi

Sumber: Hasil Observasi, September 2025

Penulis juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang berkerja di Lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh, sebagian dari mereka mengungkapkan bahwa *turnover intention* cukup tinggi umumnya di kalangan Generasi Z. Berdasarkan data yang diperoleh dari delapan lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh, terlihat adanya variasi persentase keterlibatan Generasi Z serta tingkat *turnover intention* yang berbeda pada masing-masing lembaga. Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh dan Bank Muamalat Payakumbuh menunjukkan persentase Generasi Z yang relatif rendah, masing-masing sebesar 8,57% dan 20%, dengan tingkat *turnover intention* yang juga tergolong rendah. Sebaliknya, lembaga seperti BPR Syariah Haji Miskin Cabang Payakumbuh (70%) dan BPR Syariah LPN Taeh Baruh Cabang Kota Payakumbuh (75%) memiliki persentase Generasi Z yang sangat tinggi, dengan tingkat *turnover*

intention yang dikategorikan cukup tinggi. Hal serupa juga terlihat pada BMT Al Fataya dan Koperasi PT Solusi Intira Sejahtera Syariah Cabang Payakumbuh, yang masing-masing mencatat persentase Generasi Z sebesar 46,67% dan 66,67%, diiringi dengan tingkat *turnover intention* yang sering terjadi. Sementara itu, BPR Syariah Al Makmur memiliki persentase Generasi Z sebesar 12,9% dengan kondisi *turnover intention* yang sering terjadi, sedangkan BMT Radja Syariah menunjukkan persentase 50% Generasi Z namun tingkat *turnover intention*-nya relatif rendah. Data ini mengindikasikan bahwa meskipun tingginya persentase Generasi Z kerap diikuti oleh meningkatnya *turnover intention*, namun tidak selalu menjadi faktor tunggal yang menentukan, sehingga perlu analisis lebih mendalam mengenai faktor lain yang turut memengaruhi niat *turnover intention* di kalangan Generasi Z.

Berdasarkan penelusuran penulis, penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di lembaga keuangan syariah, khususnya di Kota Payakumbuh, masih tergolong sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa kajian dengan fokus lokasi tersebut masih cukup baru dan memiliki potensi untuk memberikan kontribusi baik secara akademis maupun praktis. Meskipun demikian, penelitian dengan topik serupa telah dilakukan di beberapa daerah lain, baik di bank syariah maupun lembaga keuangan syariah lainnya,

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vicky Brama Kumbara, menjadikan Bank Syariah Mandiri sebagai objek studi kasus, dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover*

intention[20]. Kemudian hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian Andi Rahman, dkk, mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.[21] Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Krensia Ilva Jemina dan Awan Santosa mengungkapkan bahwa kepuasan kerja, apabila diuji secara parsial, tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Generasi Z di Provinsi Bali.[22]

Perbedaan hasil temuan dari beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya ketidakkonsistenan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, khususnya pada karyawan Generasi Z. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan yang ada dalam penelitian sebelumnya dan sekaligus memberikan gambaran yang lebih kontekstual mengenai fenomena kepuasan kerja dan *turnover intention* di kalangan Generasi Z pada lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover intention dengan judul penelitian "**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada**

[20] Vicky Brama Kumbara, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang," *Jurnal Ekobistek* 7, no. 1 (2021): 43–50, https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.11.

[21] Mukharom, Nuryanto, and El Ula, "Peran Lembaga Keuangan Sosial Syariah Di Indonesia Menuju Tranformasi Digital."

[22] Krensia Ilva Jemina1, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z Di Provinsi Bali."

Karyawan Generasi Z yang Bekerja di Lembaga Keuangan Syariah Di Kota Payakumbuh".

B. Identifikasi Masalah

1. Tingkat *turnover intention* di lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh tergolong cukup tinggi**.** Kondisi ini menunjukkan adanya kecenderungan karyawan, khususnya dari kalangan Generasi Z, untuk berpindah kerja ke tempat lain.
2. Keterlibatan Generasi Z dalam dunia kerja mengalami peningkatan, termasuk di lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh, dengan proporsi yang cukup signifikan yaitu 32,06%. Namun, tingkat keterlibatan ini bervariasi di setiap lembaga.
3. Kepuasan kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh lembaga keuangan syariah. Rendahnya kepuasan kerja terutama pada Generasi Z dapat memicu berkurangnya loyalitas dan meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja.
4. Diduga ada hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* di kalangan karyawan Generasi Z. Tingkat kepuasan kerja yang rendah diperkirakan berkontribusi pada peningkatan keinginan untuk berpindah kerja di kalangan karyawan Generasi Z. Oleh karena itu, penting untuk menyelidiki sejauh mana kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention* di kalangan karyawan Generasi Z di lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh.

5. Salah satu faktor utama yang memengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan adalah tingkat kepuasan karyawan. Namun, temuan penelitian sebelumnya masih menunjukkan ketidakkonsistenan, beberapa penelitian ada yang menyatakan berpengaruh signifikan dan ada pula yang tidak.
6. Penelitian mengenai kepuasan kerja dan *turnover intention* pada Generasi Z di lembaga keuangan syariah, khususnya di Kota Payakumbuh, masih terbatas. Sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* dalam konteks tersebut.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis tidak dapat meneliti secara luas dan menyeluruh agar penelitian lebih terarah, maka penelitian ini hanya difokuskan pada karyawan Generasi Z (lahir tahun 1997–2012) yang bekerja di lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka dalam penelitian ini yang menjadi rumusan masalahnya yaitu, apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di paparkan, maka penelitian ini memiliki tujuan yang ingin di capai, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh.

2. Manfaat Penelitian

   a. Manfaat Teoritis

      Penelitian ini di harapkan bisa mengembangkan bidang manajemen sumber daya manusia, terutama tentang hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan karyawan Generasi Z untuk pindah. Juga bisa di gunakan untuk tujuan referensi penelitian lanjutan tentang kepuasan kerja dan tujuan *turnover*, khususnya dalam konteks lembaga keuangan syariah di Indonesia.

   b. Manfaat Praktis

      1) Bagi lembaga keuangan syariah: Memberikan informasi penting tentang faktor kepuasan kerja yang dapat memengaruhi keinginan untuk melepaskan pekerja, khususnya Generasi Z.
      2) Bagi karyawan Gen Z: Memberi tahu mereka betapa pentingnya menjaga kepuasan kerja seimbang untuk mengurangi keinginan untuk pindah.

3) Bagi Peneliti: Memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi sarjana (S1) dan meningkatkan pengetahuan dan pengalaman penelitian ilmiah sebagai penulis.

F. Penjelasan Judul

Untuk menghindari kekeliruan dan mencegah terjadinya kesalahpahaman tentang judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Gen Z yang Bekerja di Lembaga Keuangan Syariah di Kota Payakumbuh", penulis akan memberikan penjelasan tentang judul yang akan menjadi pembahasan dalam penelitian ini:

Kepuasan Kerja : Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari bagaimana seseorang menilai pengalaman kerjanya atau pekerjaannya.[23]

Turnover Intention : *Turnover intention* merupakan kondisi ketika seorang karyawan telah memiliki keinginan atau niat untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela, yang muncul dari dalam dirinya sendiri, namun pada tahap

[23] Ventjr Tatimu Natalia C.P Paparang, William A. Areros, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado," *Productivity* 2, no. 2 (2021): 119–23, https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3133.

tersebut keputusannya masih berupa rencana dan belum diwujudkan dalam tindakan nyata.[24]

Generasi Z : Generasi Z atau Gen Z merupakan sekelompok generasi yang lahir dalam rentang waktu antara (1997-2012), generasi ini lahir setelah generasi milenial atau generasi Y.[25] Generasi Z adalah generasi yang unik dan penuh potensi karena mereka adalah generasi pertama yang benar-benar tumbuh menggunakan teknologi digital dalam kehidupan sehari-hari. Mereka membawa semangat baru ke dalam berbagai aspek kehidupan.[26]

Lembaga Keuangan Syariah : Lembaga Keuangan Syariah (LKS) merupakan suatu lembaga keuangan yang operasionalnya sesuai dengan prinsip-prinsip islam. Tujuan utama lembaga keuangan syariah adalah melaksanakan perintah Allah di bidang ekonomi dan keuangan serta membantu orang Muslim menghindari hal-hal yang dilarang oleh ajaran Islam.

---

[24] Ardi Subakti, Adam Irnandito Syahrizal, and Eva Dwi Kurniawan, "Analisis Penyebab Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan Dalam Novel Resign Karya Almira Bastari," *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi* 2, no. 1 (2023): 251–60, https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i1.2187.

[25] Lingga Sekar Arum, Amira Zahrani, Nickyta Arcindy Duha, "Karakteristik Generasi Z Dan Kesiapannya Dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030," *Accounting Student Research Journal* 2, no. 1 (2023): 59–72.

[26] Wasis Wibowo and Fitria Ayuningtyas, "Generasi Z Sebagai Konsumen Masa Depan: Karakteristik, Preferensi, Dan Tantangan Baru," *Buana Komunikasi (Jurnal Penelitian Dan Studi Ilmu Komunikasi)* 5, no. 2 (2024): 90–99, https://doi.org/10.32897/buanakomunikasi.2024.5.2.3937.

Lembaga keuangan syariah dalam operasionalnya di awasi oleh Dewan Pengawas Syariah (DSN) dalam pelayanan maupun produk-produk yang mereka tawarkan baik itu pada bank maupun nonbank.[27]

Kota Payakumbuh : Kota Payakumbuh adalah salah satu Kota yang berada di Provinsi Sumatera Barat. Kota payakumbuh di pilih sebagai Lokasi penelitian karena merupakan salah satu wilayah yang sedang berkembang dengan potensi tenaga kerja muda. Fenomena mobilitas kerja Generasi Z di daerah ini menarik untuk diteliti, terutama dalam kaitannya dengan faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi keinginan mereka untuk bertahan atau berpindah.

[27] Aida Ulviani Nst and Marliyah Marliyah, "Peran Strategis Lembaga Keuangan Syariah Dalam Peningkatan Ekonomi Dan Pemberdayaan Masyarakat," *Akuntansi Pajak Dan Kebijakan Ekonomi Digital* 2, no. 1 (2025): 74–81, https://doi.org/10.61132/apke.v2i1.806.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. *Turnover Intention*

1. Pengertian *Turnover Intention*

Beberapa ahli memberikan definisi *turnover intention*. Berdasarkan teori Mobley *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau perilaku seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya [28] Menurut Ardan dan Jelani, *turnover* adalah ketika seseorang karyawan berhenti bekerja secara sukarela karena keinginannya sendiri. Dengan demikian, *turnover intention* dapat didefinisikan sebagai kecendrungan atau keinginan seseorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela.[29] Selanjutnya Pradana Putra dan Ketut Surya memberikan definisi *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk pindah dari satu tempat kerja ke tempat lain, tetapi belum mencapai tahap realisasi, yaitu pindah dari satu tempat kerja ke tempat lain.[30]

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti secara sukarela dan berpindah ke tempat kerja lain. Ini hanya

[28] Cahyo Seto Pambudi, "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Dankos Farma)," *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 16, no. 2 (2019): 45–54.

[29] M. Ardan dan Achmad Jaelani, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*, (CV. Pena Persada, 2021)

[30] I Gede Aditya Pradana Putra dan Ida Bagus Ketut Surya, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi," *E-Jurnal Manajemen* 9, no. 7 (2020): 2790–2809.

rencana dan belum terjadi dalam kehidupan nyata. Target *turnover* dapat berupa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau mencari peluang kerja baru dalam waktu dekat. Oleh karena itu, *turnover intention* dapat dianggap sebagai petunjuk awal bahwa *turnover* sebenarnya mungkin terjadi. Ini adalah indikator penting yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk menjaga stabilitas tenaga kerja.

Turnover intention karyawan sangat penting dan harus menjadi prioritas utama sebuah perusahaan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola tenaga kerja dan mengurangi keinginan untuk melepaskan pekerja dapat menciptakan tim kerja yang berkualitas tinggi dan produktif. Memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tidak hanya menunjukkan bahwa karyawan berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka, tetapi juga menunjukkan bagaimana mereka berpikir tentang hubungan kerja mereka di masa depan. Perusahaan harus memahami bahwa tujuan *turnover* sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan jika tidak ditangani dengan baik, dapat mengganggu operasional perusahaan.[31]

[31] Idam Wahyudi et al., "Kajian Literatur : Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Institut Sains & Teknologi Akprind Yogyakarta Tenaga Kerja Dalam Suatu Perusahaan . Faktor-Faktor Seperti Kurangnya Pengakuan Terhadap Bakat Serta," *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 2 (2024): 47–53, https://doi.org/https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.704.

2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Turnover intention tidak akan terjadi dengan begitu saja, melainkan di sebabkan oleh beberapa faktor tertentu baik itu bersifat eksternal maupun internal. Mobley dalam Puspitaningrum mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi adanya intensi *turnover,* yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity.*[32] Hal ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan Price dalam Nurfitriani dan Ulfa Hidayati mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* seperti:

a. Faktor lingkungan

Sejauh mana seseorang merasa memiliki keterikatan sosial dan moral terhadap tempat kerjanya dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, yaitu tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan. Dukungan sosial yang kuat sering kali menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi.

b. Kesempatan kerja

Sejauh mana seseorang menganggap ada peluang kerja lain di luar tempat kerja mereka saat ini disebut sebagai kesempatan kerja. Semakin banyak peluang kerja yang tersedia dan lebih banyak kesempatan yang

[32] Elok Ari Puspitaningrum et al., "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Produksi Unit Mesin PT . X The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention of Machine Unit Production Employees at PT . X Abstrak," *Jurnal Penelitian Psikologi* 10, no. 01 (2023): 505–22.

menarik, semakin besar kemungkinan seseorang untuk memiliki niat berpindah kerja.

c. Faktor individual

Kepuasan kerja salah satu faktor individual, menunjukkan sejauh mana seseorang merasa puas dengan aspek pekerjaannya, seperti beban kerja, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk berkembang. Jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya, mereka mungkin lebih cenderung mencari pekerjaan lain.

d. Komitmen terhadap lembaga

Menunjukkan tingkat kesetiaan dan keterikatan emosional yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang kurang berkomitmen cenderung meninggalkan pekerjaan lebih cepat, sedangkan karyawan yang lebih berkomitmen cenderung bertahan lebih lama.

e. Perilaku mencari lowongan kerja

Merupakan contoh nyata dari turnover intention, di mana karyawan secara aktif mencari kesempatan kerja baru sebagai langkah awal untuk pindah ke perusahaan lain. Perilaku ini biasanya muncul ketika kepuasan karyawan menurun dan pandangan orang tentang kesempatan kerja di luar perusahaan meningkat.

f. Niat untuk tetap tinggal

Menggambarkan keinginan dan komitmen karyawan untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi untuk jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki niat kuat untuk tetap bekerja biasanya menunjukkan tingkat loyalitas tinggi, rasa memiliki terhadap lembaga, dan keyakinan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja mampu memenuhi kebutuhan dan harapan karier mereka.[33]

Sedangkan menurut Roziaa dalam Widayati dan Himawan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* adalah sebagai berikut:

a. Beban Kerja

Karyawan dapat mengalami stres fisik dan mental jika diberi tugas yang terlalu banyak. Kondisi ini sering menyebabkan karyawan mengalami kesulitan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diemban, yang menyebabkan mereka merasa tidak nyaman, stres, dan bahkan kelelahan kerja. Jika kondisi ini dibiarkan terus menerus, karyawan mungkin kehilangan motivasi dan mungkin meninggalkan pekerjaan.

b. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi sosial maupun fisik, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *turnover* karyawan.

[33] Ulfa Hidayati dan Nurfitriani, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea," *Jurnal Mirai Management* 8, no. 1 (2023): 195–205.

Lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan mendukung dapat meningkatkan rasa puas karyawan dan meningkatkan keterikatan mereka terhadap perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman, penuh tekanan, atau tidak memiliki fasilitas yang memadai akan mendorong karyawan untuk mencari tempat kerja lain.

c. Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi keinginan untuk bekerja dengan orang lain. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi penghargaan, kesempatan untuk berkembang, maupun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa senang, termotivasi, dan setia kepada perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa gelisah, kecewa, dan ingin meninggalkan perusahaan. Tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan komitmen, dan pada akhirnya meraka *turnover intetnion.*[34]

d. Kepuasan Gaji

Kepuasan karyawan terhadap gaji adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi *turnover.* Besar atau kecilnya gaji yang diterima oleh

[34] Abdurahman Faris Indriya Himawan Nelly Widyawati, "SEIKO : Journal of Management & Business Dampak Turnover Tinggi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Produktivitas PT . XYZ Cabang Rembang," *SEIKO : Journal of Management & Business* 4, no. 3 (2022): 653–61, https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2538.

karyawan idealnya harus sebanding dengan jumlah tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada mereka. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka peroleh sepadan dengan kontribusi dan kinerja mereka, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih sedikit kemungkinan untuk berpindah. Sebaliknya, jika karyawan merasa bahwa sistem penggajian tidak adil atau kompensasi yang mereka peroleh tidak sepadan dengan kinerja mereka, ini dapat menjadi alasan utama bagi karyawan untuk t*urnover intention.*

e. Rekrutmen yang Kurang Tepat

Hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan dapat terganggu jika proses rekrutmen tidak dilakukan dengan benar. Tidak selalu tim HRD memberikan informasi yang lengkap, jelas, dan transparan tentang deskripsi pekerjaan calon karyawan. Akibatnya, calon karyawan yang diterima seringkali tidak memahami sepenuhnya apa yang akan dihadapi di tempat kerja. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan, ketidaksesuaian, atau bahkan kekecewaan setelah mereka mulai bekerja, yang dapat menyebabkan turnover intention.

f. Manajerial yang Buruk

Manajerial sangat penting untuk menciptakan hubungan kerja yang sehat antara atasan dan karyawan. Namun, tidak semua manajer perusahaan mampu memperlakukan bawahannya dengan cara yang adil, bijaksana, dan mendukung. Manajer yang buruk biasanya menempatkan karyawan di

> bawah tekanan berlebihan, tidak mampu berkomunikasi dengan baik, dan memperlakukan mereka semata-mata sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadi dan perusahaan. Karyawan dapat merasa tertekan, tidak dihargai, dan tidak termotivasi untuk bekerja karena pemimpin yang otoriter, kurangnya penghargaan, dan kurangnya perhatian terhadap kebutuhan mereka. Apabila kondisi ini bertahan lama, karyawan akan merasa tidak nyaman, kehilangan kesetiaan, dan akhirnya terdorong untuk mengundurkan diri, bahkan benar-benar meninggalkan perusahaan.[35]

Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup kepuasan kerja, kepuasan gaji, beban kerja, serta persepsi individu terhadap keadilan dan penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Sementara itu, faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, proses rekrutmen yang dijalankan perusahaan, hingga kualitas manajerial dalam mengelola karyawan. Beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, ketidakpuasan terhadap gaji, proses rekrutmen yang kurang transparan, dan gaya kepemimpinan yang buruk, semuanya dapat menurunkan motivasi dan komitmen karyawan sehingga mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, *turnover intention* pada dasarnya merupakan hasil dari akumulasi ketidakpuasan yang dirasakan

[35] Nelly Widyawati.

karyawan dari berbagai sumber, baik dari sudut pandang organisasional maupun personal. Jika tidak segera ditangani, ini dapat menyebabkan turnover yang sebenarnya dan berdampak pada keberlangsungan dan produktivitas perusahaan.

3. Indikator untuk Mengukur *Turnover Intention*

Para ahli telah mengemukakan pendapatnya tentang indikator *turnover intention*. Mobley dalam Surya dan Kurniawati mengatakan ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur intensi *turnover intention* adalah sebagai berikut:

a. Pikiran-pikiran untuk berhenti.

Indikator ini merupakan tahap awal ketika seseorang mulai berpikir dan mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaannya. Indikator ini menunjukkan evaluasi internal tentang keadaan kerja, kepuasan kerja, dan seberapa sesuai pekerjaan dengan kebutuhan dan harapan pribadi. Pada tahap ini karyawan memikirkan untuk tidak lagi bertahan di suatu perusahaan, meskipun belum di ikuti oleh niat atau tindakan untuk mencari pekerjaan baru.

b. Keinginan untuk meninggalkan.

Keinginan untuk meninggalkan adalah niat atau kecenderungan psikologis seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan sebagai tanggapan terhadap pengalaman atau kondisi kerja yang buruk. Meskipun ini mungkin belum terjadi dalam kehidupan nyata, indikator ini

menunjukkan bahwa karyawan mempertimbangkan pilihan rasional dan emosional untuk meninggalkan hubungan kerja. [36]

c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Keinginan untuk mencari pekerjaan lain adalah dorongan atau kecenderungan karyawan untuk mulai mengeksplorasi peluang kerja di luar organisasi. Indikator ini tercermin dari aktivitas awal seperti mencari informasi lowongan, membandingkan alternatif pekerjaan, atau mempertimbangkan kesempatan karier yang lebih sesuai. Keinginan ini menunjukkan bahwa karyawan telah kehilangan ketertarikan dan kepuasan terhadap pekerjaan saat ini, serta mulai aktif mencari kemungkinan perpindahan.

Sejalan dengan teori Mobley di atas Teet & Meyer dalam Gunadi dan Purwanto juga mengemukakan beberapa indikator pengukuran *turnover intention*, yaitu sebagai berikut:

a. Berpikir untuk berhenti.

Seorang karyawan mulai berpikir untuk keluar dari perusahaan disebabkan adanya ketidakpuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan, Meskipun ini belum dilakukan secara langsung, keinginan untuk berhenti

[36] Ade Permata Surya and Ike Yuni Kurniawati, "Dampak Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Di Perusahaan Startup," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 9, no. 1 (2020): 16–28.

menunjukkan bahwa ikatan emosional karyawan terhadap organisasi telah berkurang.

b. Intensi untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Karyawan termotivasi dan berniat untuk mencari pekerjaan di tempat lain di luar organisasi. karyawan tidak hanya berpikir untuk keluar, mereka juga mulai mengumpulkan informasi tentang lowongan kerja dan membandingkan pekerjaan yang tersedia di perusahaan lain.[37]

c. Kemungkinan untuk keluar meninggalkan perusahaan.

Dalam situasi seperti ini, karyawan ingin meninggalkan perusahaan dengan jelas. Karyawan memilih untuk mengundurkan diri atau menunggu kesempatan kerja yang lebih baik. Situasi menunjukkan kesiapan mental dan perilaku karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Selanjutnya Chen & Francesco dalam Yumna dan Ridwan juga memiliki pendapat yang tidak jauh berbeda tentang indikator pengukur *turnover intention*, yaitu sebagai berikut:

a. Pikiran untuk keluar.

Seorang karyawan mulai mempertanyakan kelangsungan karir mereka di perusahaan saat ini. Pikiran ini dapat disebabkan oleh tekanan pekerjaan dan kenyataan di tempat kerja. Meskipun hal ini mungkin tidak benar-benar

[37] Purwanto Sk Wahyu Gunadi, "Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Turnover Intentions Dengan Mediasi Variabel Relationship Conflict," *Jurnal Manajemen* 11, No. 1 (2024): 22–35, Https://Doi.Org/10.37817/Jurnalmanajemen.V11i1.

terjadi, munculnya pikiran untuk keluar menunjukkan bahwa ikatan karyawan dengan organisasi telah melemah.

b. Keinginan untuk mencari lowongan.

Karyawan cenderung mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan di luar organisasi. Keinginan ini menunjukkan bahwa ada perbandingan antara peluang yang tersedia di luar perusahaan dan keadaan kerja saat ini.

c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Karyawan telah memiliki rencana atau target waktu tertentu untuk keluar dari organisasi. Keinginan tersebut biasanya disertai kesiapan mental serta pertimbangan praktis terkait masa depan karier.[38]

Selanjutnya ada juga pendapat yang dikemukakan oleh Saputria dkk, indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* meliputi hal-hal berikut:

a. Ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Pegawai merasa terdorong untuk berhenti bekerja dalam waktu dekat untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana responden menanggapi pertanyaan tentang apakah mereka berencana untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.

[38] Lulu Wifaq Yumna, "Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Pada Perawat," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 6, No. 4 (2021): 678–91.

b. Keinginan untuk mencari pekerjaan yang berbeda. Ini terjadi karena karyawan perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka, sehingga mereka mencari pekerjaan lain. Aspek ini diukur dari tanggapan responden tentang keinginan mereka untuk mengubah pekerjaan mereka saat ini.
c. Adanya pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan. Pegawai mempertimbangkan untuk mengundurkan diri karena tidak nyaman di tempat kerja. Aspek ini diukur dari tanggapan responden tentang apakah mereka mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan.[39]

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan adanya kesamaan bahwa keinginan untuk *turnover* dapat diukur melalui pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan perusahaan, serta keinginan nyata untuk mencari pekerjaan lain. Ini secara keseluruhan menunjukkan seberapa cenderung karyawan meninggalkan perusahaan.

B. Karakteristik Generasi Z dalam Bekerja

Generasi Z atau Gen Z adalah generas yang lahir setelah generasi Millenium. Dalam penelitiannya Sekar Arum dkk, mengungkapkan bahwa Generasi Z atau Gen Z merupakan sekelompok generasi yang lahir dalam rentang waktu antara (1997-2012), generasi ini lahir setelah generasi milenial atau generasi Y.[40] Generasi

[39] Pebrida Saputria, Dirga Lestari, Tetra Hidayatib, "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan Turnover Intention Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk," *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 16, no. 3 (2020): 235–59.

[40] Lingga Sekar Arum, Amira Zahrani, "Karakteristik Generasi Z Dan Kesiapannya Dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030."

Z juga disebut sebagai iGeneration atau generasi internet. Generasi internet bertumbuh dan berkembang seiring dengan berbagai aspek digitalisasi. Generasi ini berbeda dari generasi sebelumnya dengan kemampuan multitaskingnya yang luar biasa. Selain itu, Bencsik dan Machova dalm Octavia dan Sari menyatakan bahwa Generasi Z dapat mengakses dan bereaksi dengan cepat terhadap gelombang informasi yang mengelilinginya.[41]

Pola asuh Generasi Z di era digital menghasilkan ciri-ciri yang didorong oleh tujuan yang kuat, keterlibatan sosial, dan pemahaman teknologi yang kuat. Gen Z dapat secara efektif memanfaatkan teknologi digital untuk menyelesaikan tugas lebih cepat dan lebih akurat. Kemampuan Gen Z untuk menggunakan teknologi mempengaruhi kemampuan mereka untuk beradaptasi dan menerima inovasi. Kemampuan dalam menggunakan teknologi juga membuat karyawan Gen Z lebih mudah untuk melihat peluang kerja dari jarak jauh. Mereka merasa nyaman bekerja dari berbagai tempat karena mereka dibesarkan dalam lingkungan yang terhubung. Dengan fleksibilitas ini, perusahaan dapat membangun tim yang beragam, yang mendorong efisiensi dan kreativitas.[42]

Generasi Z memang sedikit berbeda dengan generasi sebelumnya. Sunaryanto dan Idrus mengatakan perilaku yang ditunjukkan oleh Generasi Z dapat dijelaskan

---

[41] Shinta Octavia and Wulan Purnama Sari, "Persepsi Generasi Z Dengan Pernyataan ' Kerja Sesuai Passion ' Dalam Menentukan Profesi," *Koneksi* 8, no. 1 (2024): 25–33.

[42] Muhammad Akbar Rausyan Fikri Handaru Agung Wahyu, Budi Santoso, "Analisa Preferensi Kerja Bagi Generasi Z Dengan Menggunakan Metode Conjoint Analysis," *Jurnal Pajak Dan Analisis Ekonomi Syariah (JPAES)* 1, no. 3 (2024): 63–81, https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jpaes.v1i3.203.

melalui empat ciri utama yang berasal dari keyakinan mereka bahwa kebenaran harus dicari:

1. Generasi Z disebut sebagai *Undefined ID*, atau identitas yang tidak terdefinisi, karena mereka menghargai ekspresi orang yang bebas dari label. Mereka sangat terbuka terhadap keunikan setiap orang dan mencari identitas mereka sendiri.
2. Generasi Z sangat inklusif dan tertarik untuk terlibat dalam berbagai komunitas dengan memanfaatkan teknologi, mereka ingin memperluas manfaat yang mereka berikan dan membangun jaringan yang kuat. Karena itu, mereka disebut *Communaholic* atau komunitas-aholic.
3. Generasi Z dianggap sebagai *Dialoguer* atau pendialog karena mereka percaya bahwa berbicara adalah cara terbaik untuk mencapai perubahan dan menyelesaikan konflik. Mereka menyukai berinteraksi dengan berbagai orang dan kelompok dan sangat terbuka terhadap ide-ide baru.
4. Generasi Z disebut sebagai *Realistic* atau realistis karena mereka biasanya lebih analitis dan realistis saat membuat keputusan. Karena mereka senang belajar dan mencari informasi sendiri, mereka senang memegang kendali atas keputusan mereka. Mereka juga sadar betapa pentingnya memiliki keuangan yang stabil untuk masa depan yang lebih baik.[43]

[43] Ketut Sunaryanto and Olivia Idrus, "Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja Di Indonesia," *Jurnal Sains Dan Teknologi* 7, no. 3 (2025): 37–43, https://doi.org/https://doi.org/10.55338/saintek.v7i3.3892.

Generasi Z dianggap sebagai generasi yang kreatif dan berinovasi karena mereka memiliki akses ke berbagai alat digital untuk berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain untuk membuat konten, musik, seni, dan banyak lagi. Generasi Z adalah generasi yang berbeda yang dibentuk oleh kemajuan teknologi dan lingkungan tempat mereka dibesarkan. Berikut adalah beberapa karakteristik gaya hidup Generasi Z dalam dunia kerja:

1. Modern dan unik: Generasi Z berbeda dari generasi sebelumnya, terutama di tempat kerja. Mereka aktif, inovatif, dan selalu mengikuti mode.
2. Komunikasi visual dan independen: Generasi Z merespons dengan baik komunikasi visual dalam proses rekrutmen, seperti gambar dan video. Selain itu, kandidat lebih menyukai pengalaman yang dipersonalisasi dan menarik, dan mereka menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka. Mereka juga lebih suka memiliki kendali atas jadwal mereka sendiri, dan 45% dari mereka lebih suka bekerja di rumah.
3. Fleksibel: Generasi Z lebih suka lingkungan kerja yang memungkinkan mereka bekerja secara mandiri dan dari jarak jauh.
4. Realistis: Faktor utama yang memengaruhi keinginan Generasi Z untuk melamar pekerjaan adalah kompensasi moneter langsung. Selama mereka menerima kompensasi yang memadai, mereka bersedia mengambil lebih banyak tanggung jawab karena mereka menghargai stabilitas keuangan. Generasi Z cenderung mencari pekerjaan yang tidak hanya memberikan kompensasi moneter yang cukup, tetapi juga memperhatikan kompensasi non-

moneter yang ditawarkan oleh perusahaan. Hal-hal seperti peluang pengembangan profesional, lingkungan kerja yang nyaman, dan pelatihan dapat menjadi motivasi bagi karyawan Generasi Z untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan produktivitas mereka.

5. Pekerjaan yang Bermakna: Generasi Z lebih cenderung mencari pekerjaan yang sesuai dengan prinsip dan minat mereka. Mereka juga lebih suka bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dan berkolaborasi yang mendorong kesehatan mental dan kesejahteraan.[44]

Dalam dunia kerja kontemporer, ada hubungan yang kompleks dan penting antara kepribadian dan motivasi karyawan Generasi Z dan produktivitas mereka dalam dunia kerja. Pertama-tama, produktivitas kerja Gen Z dipengaruhi positif oleh sifat mereka yang ramah, fleksibel, dan berorientasi masa depan. Kedua, faktor penting dalam meningkatkan produktivitas Generasi Z di tempat kerja adalah motivasi. Motivasi, yang berasal dari keinginan alami untuk melakukan pekerjaan karena itu menyenangkan atau memuaskan, dapat menghasilkan lingkungan kerja yang penuh semangat dan komitmen.[45]

Karakteristik Generasi Z dalam dunia kerja memiliki pengaruh yang cukup kompleks, mengingat saat ini generasi tersebut sering diposisikan sebagai

[44] Wijiati dan Uswatun Chasanah, "Pengaruh Gaya Hidup Generasi Z (Fleksibilitas Kerja Dan Kompensasi) Terhadap Pemilihan Pekerjaan," *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha* 4, no. 2 (2024): 485–99.

[45] Pramitha Kusuma Putri, "Gen Z Di Dunia Kerja : Kepribadian Dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja," *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* 4, no. 1 (2024): 30–38.

kelompok karyawan yang paling efektif dalam menghadapi dinamika dan tuntutan era digital.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam hidupnya, setiap orang membutuhkan sesuatu. Manusia melakukan berbagai tindakan karena keinginan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kebutuhan setiap orang sangat beragam. Kepuasan individu akan berbeda-beda terutama kepuasan yang di rasakan oleh seseorang di dalam dunia kerja. Oleh karena itu, kepuasan itu bersifat individu.[46] Salah satu elemen penting dalam dunia kerja adalah kepuasan kerja, yang berhubungan langsung dengan sikap, perasaan, dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Beberapa ahli mendefinisikan kepuasan kerja dengan cara yang berbeda, tetapi memiliki pengertian yang sama. Ellickson dan Logsdon dalam Suryani menggambarkan kepuasan kerja sebagai rasa puas yang dirasakan seseorang ketika mereka menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Selanjutnya Barbara Sypniewska dalam Suryani menggambarkan kepuasan kerja sebagai kenyamanan yang dirasakan karyawan di tempat kerja mereka karena lingkungan kerjanya yang mendukung.[47]

---

[46] Natalia C.P Paparang, William A. Areros, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado."

[47] Ni Kadek Suryani, "Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi (Tinjauan Teoritis Dan Empiris)," *Jurnal IMAGINE* 2, no. 2 (2022): 2776–9836, https://jurnal.std-bali.ac.id/index.php/imagine.

Masih banyak pendapat yang mengungkapkan perngertian dari kepuasan kerja. Susilo dan Satrya berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat dipahami sebagai persepsi atau cara pandang karyawan mengenai pekerjaannya, yang muncul dalam bentuk sikap positif apabila pekerjaan dianggap sesuai dengan harapan, atau sikap negatif apabila pekerjaan dirasakan tidak memenuhi kebutuhan dan keinginannya.[48]

Menurut Bangun dalam Supriyanti dan Mayasari, kepuasan kerja adalah bagaimana seorang karyawan melihat pekerjaannya. Jika ada perasaan menyenangkan di daIam diri seorang karyawan saat melakukan pekerjaannya, maka pekerjaan tersebut memberikan kepuasan bagi pekerjanya. Sebaliknya, jika suatu pekerjaan tidak memberikan rasa menyenangkan untuk dikerjakan, maka perasaan tidak puas akan muncul[49]. Sedangkan pendapat dari Widjanarko dkk, kepuasan kerja karyawan adalah tanggapan karyawan terhadap kondisi pekerjaan mereka, yang dapat dilihat dari pandangan mereka tentang pekerjaan mereka. Jika seseorang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk keluar dari perusahaan.[50]

---

[48] Susilo and Satrya, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak."

[49] N I P J Supriyanti and N M D A Mayasari, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pt . Akar," *Bisma: Jurnal Manajemen* 8, no. 2 (2022): 321–30.

[50] Gita Pratiwi Widjanarko et al., "Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Utama) Pendahuluan Kajian Teori," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 11, no. 4 (2022): 622–29, https://doi.org/https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab |.

Dari beberapa pendapat para ahli yang tidak jauh berbeda di atas, kepuasan kerja dapat di pahami sebagai sikap atau persepsi karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin dalam perasaan positif apabila pekerjaan sesuai dengan harapan dan kebutuhan, serta perasaan negatif apabila pekerjaan tidak memberikan kenyamanan maupun kepuasan.

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak timbul dengan begitu saja, melaikan di sebabkan oleh beberapa faktor, seperti yang di katakan oleh Hesberg dalam Ningtyas dkk, mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua hal: kebutuhan akan kesehatan dan pemeliharaan. Balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan berbagai manfaat lainnya adalah komponen pemeliharaan. Ketidakpuasan karyawan dan tingkat absensi dan turnover akan meningkat jika faktor pemeliharaan ini tidak ada. Pemimpin harus memberikan perhatian yang cukup pada faktor-faktor pemeliharaan ini agar karyawan lebih puas dan lebih termotivasi untuk bekerja. Selanjutnya, elemen pemeliharaan ini terkait dengan kebutuhan mental individu. Kebutuhan ini mencakup beberapa kondisi instrinsik, seperti kepuasan pekerjaan; jika ada dalam pekerjaan, ini akan mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik. Jika tidak ada, ini menyebabkan ketidakpuasan. Beberapa faktor yang menentukan motivasi atau

kepuasan seseorang termasuk pengakuan, prestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pengembangan potensi mereka.[51]

Menurut Sutrisno dalam Rahmadhani dan Priyanti, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Faktor psikologis

   Faktor ini berkaitan dengan kondisi mental karyawan, seperti minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan positif, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kepuasan kerja.

b. Faktor Sosial

   Ini berkaitan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan mereka.

c. Faktor Fisik

   Faktor ini berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Ini termasuk jenis pekerjaan, jadwal kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, kondisi ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan, usia, dan faktor lain.

[51] Azisah Putri Ayu Ningtyas, Aswar, Suseno Hadi Purnomo, "Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap," *E-Jurnal Manajemen* 9, no. 4 (2020): 1634–55, https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p20.

d. Faktor finansial

Faktor ini berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan. Ini mencakup sistem gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas, dan lainnya.[52]

Robbins dalam Paparang dkk, juga memiliki pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sebagai berikut:

a. Kerja yang menantang secara mental

Sebagian besar orang lebih suka pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan dan keterampilan mereka serta memberikan banyak tugas; pekerjaan yang kurang menantang akan membuat orang bosan, tetapi pekerjaan yang terlalu menantang juga dapat menyebabkan frustasi dan perasaan gagal.

b. Penghargaan yang sesuai dengan kebutuhan.

Pegawai menginginkan sistem pembayaran yang adil, tidak ambigu, dan sesuai dengan harapan mereka. Jika pembayaran dianggap adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, keterampilan, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan karyawan akan meningkat.

[52] Nabila Putri Rahmadhani and Yeyen Priyanti, "Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori," *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)* 1, no. 1 (2022): 39–48.

c. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan.

Untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan, karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya. Hal ini termasuk tata letak, kebersihan, fasilitas dan alat bantu, suhu, dan tingkat kebisingan.

d. Teman kerja yang seportif

Sikap sportif antar sesama karyawan akan mempengaruhi kepuasan seseorang dan perilaku bos yang adil adalah komponen utama dari kepuasan karyawan.[53]

3. Indikator Pengukur Kepuasan Kerja

Dalam mengkaji kepuasan kerja, diperlukan indikator-indikator yang dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Indikator ini berfungsi sebagai alat ukur untuk menilai berbagai aspek penting yang berhubungan dengan pengalaman kerja, baik dari sisi materi maupun nonmateri.

Nurfitriani dan Hidayati dalam penelitiannya mengatakan ada lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kelima indikator ini sangat penting untuk mengukur sejauh mana seorang pekerja merasa memenuhi kebutuhannya di tempat kerja.[54]

---

[53] Natalia C.P Paparang, William A. Areros, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado."

[54] Nurfitriani, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea."

Dengan demikian, indikator yang dijadikan sebagai instrumen penting dalam mengukur tingkat kepuasan kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pekerjaan Itu Sendiri

Ini menunjukkan bagaimana karyawan melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang menarik dan signifikan. Karyawan tidak hanya memperoleh pengalaman kerja berharga, tetapi mereka juga memiliki kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka, dan mereka memiliki peluang yang lebih besar untuk menerima dan melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.[55]

b. Gaji

Para karyawan menginginkan sistem upah yang adil, tidak meragukan, dan sesuai dengan harapan karyawan. Kepuasan mungkin muncul jika upah dianggap adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan masyarakat. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk melakukan perbandingan sosial dengan karyawan yang serupa di luar perusahaan. Ketidakpuasan karyawan akan meningkat jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah daripada gaji yang diberikan perusahaan yang sebanding dan sejenis. Oleh karena itu, gaji harus ditentukan sedemikian rupa sehingga baik perusahaan maupun karyawan.[56]

[55] Rahmadhani and Priyanti, "Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori."
[56] Suryani, "Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi (Tinjauan Teoritis Dan Empiris)."

c. Promosi

Karena ada perbedaan dalam balas jasa yang diberikan, promosi memengaruhi kepuasan kerja. Setelah promosi, akan selalu ada tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih besar daripada posisi sebelumnya. Promosi karyawan menawarkan kesempatan untuk berkembang secara pribadi, lebih banyak tanggung jawab, dan status sosial yang lebih tinggi, selain meningkatkan kestabilan perusahaan dan menjamin moral karyawan. Karena promosi yang adil, karyawan diharapkan puas.[57]

d. Pengawasan

Fungsi kepemimpinan dan tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan; keduanya melibatkan pengaruh pada tindakan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi tertentu. Manajer organisasi dapat memberikan kepemimpinan yang membantu karyawan bersatu dan mencapai tujuan. Oleh karena itu, tindakan yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan serta lingkungan tempat mereka bekerja. Karena gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang

[57] Verlincia MefyArlen and Hamsal, "Pengaruh Stres Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z Di Kota Pekanbaru) Verlincia Mefy Arlen Universitas Islam Riau Hamsal Universi," *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan* 18, no. 1 (1907): 330–48.

maksimal, diharapkan pemimpin harus memberikan pengarahan, perhatian, dan motivasi yang cukup untuk mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.[58]

e. Rekan Kerja

Sumber kepuasan kerja bagi pekerja individu adalah rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja, atau kelompok kerja. Di sisi lain, kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat, atau saran, dan bantuan kepada sesama rekan kerja. Pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dengan kelompok kerja yang baik. Hubungan rekan kerja yang baik menunjukkan bahwa jenis pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang kuat. Tingkat keeratan hubungan yang terjadi dalam suatu kelompok mempengaruhi kualitas dan intensitas interaksi yang terjadi di dalamnya; kelompok yang memiliki tingkat keeratan hubungan yang tinggi cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dengan kehidupan mereka di sana.[59]

Sedangkan Spector dalam Karomah menyatakan bahwa ada sembilan ukuran yang dapat digunakan untuk menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang, yaitu:

---

[58] Mitha Indri Pratiwi and Muhammad Roni Indarto, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di PT . Victory International Futures Yogyakarta)," *Cakrawangsa Bisnis* 3, no. 2 (2022): 221–36, https://doi.org/http://:journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb.

[59] Nurfitriani, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea."

a. Kepuasan Terhadap Gaji

Kepuasan gaji menunjukkan apakah karyawan merasa gaji mereka sesuai dengan pekerjaan mereka dan adil dibandingkan dengan standar industri dan rekan kerja mereka. Gaji tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi moneter, tetapi juga sebagai tanda rasa terima kasih dan penghargaan kepada organisasi, menurut Spector. Jika seorang karyawan merasa mereka menerima kompensasi yang adil dan kompetitif untuk pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk tetap setia dan mungkin bahkan meninggalkan pekerjaan mereka.

b. Promosi

Promosi, yang dianggap sebagai penghargaan atas kinerja dan kemampuan, memengaruhi harapan organisasi dan komitmennya. Spector mengatakan bahwa ketidakjelasan tentang promosi dapat menyebabkan ketidakpercayaan dan ketidakpuasan manajemen. Karyawan yang memiliki banyak kesempatan untuk maju di tempat kerja mereka akan merasa dihargai dan memiliki masa depan yang jelas.

c. Supervisi

Aspek supervisi, seperti gaya kepemimpinan, kemampuan memberi arahan, dan dukungan emosional dan instrumental, menentukan kualitas hubungan antara karyawan dan atasan. Manajer yang cerdas, jujur, dan komunikatif akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan kesehatan karyawan.

d. Tunjangan Tidak Langsung

Asuransi kesehatan, jaminan pensiun, cuti, tunjangan makan, dan layanan kesehatan lainnya adalah jenis bantuan kesehatan tidak langsung atau tunjangan tidak langsung. Menurut Spector tunjangan adalah bagian penting dari sistem kompensasi dan dapat memengaruhi cara karyawan melihat perhatian perusahaan.

e. Penghargaan Kontinjen

Penghargaan ini memberikan imbalan seperti bonus, insentif, dan pengakuan berdasarkan prestasi. Spector menekankan bahwa penghargaan yang tepat dan berkelanjutan meningkatkan rasa dihargai dan pengakuan atas upaya karyawan.

f. Prosedur Kerja

Komponen ini memungkinkan evaluasi pendapat karyawan tentang kebijakan, aturan kerja, struktur organisasi, dan prosedur operasional. Ketidakpuasan dapat berasal dari prosedur yang tidak efisien, terlalu kompleks, atau tidak kompleks.

g. Rekan Kerja

Salah satu indikator utama kepuasan kerja adalah hubungan interpersonal yang baik, yang mencakup hubungan sosial, kerja sama, dan kenyamanan bekerja dengan rekan kerja. Hubungan positif dengan rekan kerja dapat meningkatkan moral, mengurangi stres, dan menciptakan dukungan sosial di tempat kerja.

h. Pekerjaan Itu Sendiri

Karakteristik pekerjaan yang dapat memberikan rasa pencapaian, kebermaknaan, dan kontribusi nyata terhadap tujuan organisasi cenderung meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Indikator ini juga menunjukkan seberapa terlibat seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

i. Komunikasi

Komunikasi meliputi kualitas hubungan organisasi, arus informasi, keterbukaan, dan kejelasan instruksi. Komunikasi yang baik membantu mengurangi ketidakpastian, meningkatkan koordinasi, dan memperkuat hubungan antara karyawan dan manajemen.[60]

D. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Robbins dalam Manurung dan Ratnawati kepuasan kerja berdampak pada kinerja pekerja, termasuk terhadap produktivitas, absensi, dan pengunduran diri. Disebutkan bahwa kepuasan kerja juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, tetapi korelasi ini lebih kuat daripada yang ditemukan untuk absensi. Namun demikian, hal-hal lain, seperti kondisi bursa kerja, harapan tentang peluang pekerjaan alternatif, dan lamanya waktu kerja di perusahaan tertentu,

[60] Karomah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X," *Jurnal Ilmu Manajemen* 17, no. 1 (2020): 38–47.

adalah penghalang utama untuk keputusan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini.

Menurut banyak penelitian, tingkat kinerja karyawan adalah komponen penting dalam hubungan antara kepuasan kerja dan pengunduran diri. Untuk itu, banyak perusahaan berusaha keras untuk mempertahankan karyawannya, terutama mereka yang memiliki kinerja tinggi, dengan menawarkan peningkatan upah, pujian, pengakuan, dan peluang karir yang lebih besar, tetapi sedikit perusahaan yang berusaha untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja buruk. Mungkin ada sedikit tekanan untuk mendorong mereka untuk berhenti.[61]

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Clairine dkk, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* itu berarti semakin rendah tingkat kepuasan kerja seseorang, semakin besar kemungkinan mereka akan meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan baru. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam keputusan karyawan untuk tetap di perusahaan atau meninggalkannya. Jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung mencari pekerjaan yang lebih baik.[62] Sejalan dengan ini Fitriatini dalam penelitiannya juga

[61] Mona Tiorina Manurung and Intan Ratnawati, "Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang)," *Diponegoro Journal Of Accounting* 1, no. 2 (2012): 145–57, https://doi.org/http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr ANALISIS.

[62] Clairine Angiriella Anestesy Mangumbahang, Rita Tarore, and Indrie Palandeng, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut," *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 11, no. 3 (2023): 1510–19, https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51084.

mengatakan kepuasan kerja bepengaruh negatif terhadap *turnover intention*.[63]. Rahman dan Sary juga menngungkapkan hal yang sama, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan bersifat negatif terhadap *turnover intention*. Sebagai kesimpulan dari temuan ini, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.[64]

Dari hasil penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan *turnover intention*. Dengan kata lain, kepuasan kerja sangat penting untuk mempertahankan karyawan di suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan seorang karyawan, semakin rendah kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan lebih mungkin mereka mencari pekerjaan baru.

E. Kajian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu dilakukan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan, serta untuk menghindari asumsi bahwa penelitian ini serupa. Jadi peneliti akan menyampaikan temuan penelitian sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 2.1 *Kajian Terdahulu*

NO	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Adriana Puspita Sari, Sri Hayati,	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover*	Kepuasan kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kecenderungan *turnover intention* karyawan Generasi Z di Kota Makassar. Analisis regresi menghasilkan nilai R Square sebesar 0,689, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi	Penelitian ini dilakukan di Kota Payakumbuh dan lebih memfokuska

[63] Fitriantini, Agusdin, and Nurmayanti, "Stres Kerja Terhadap Turnover Intention."
[64] Rahman and Sary, "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Bandung."

	Nurhikmah	Pada Karyawan Generasi-Z di Kota Makassar	sebesar 68,9% terhadap intensi *turnover*, dan faktor lain yang tidak diteliti memberikan kontribusi sebesar 31,1%. Menurut koefisien regresi -3,236, lebih tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, lebih rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah meningkatkan intensitas turnover.[65]	n pada karyawan Generasi Z yang bekerja di Lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh.
2.	Adilla Dewi Mustika, Hichmaed Tachta Hinggo, Hammam Zaki	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Gen Z	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Menurut analisis regresi, koefisien regresi kepuasan kerja -0,90, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, stres kerja memiliki koefisien regresi 0,641, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, uji simultan, yang dikenal sebagai F-test, menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, stres tinggi di tempat kerja tetap dapat meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, terutama di kalangan karyawan Generasi Z yang mengharapkan fleksibilitas, keseimbangan, dan keseimbangan antara hidup kerja dan kehidupan pribadi.[66]	Penelitian ini hanya menggukan satu variabel independent yaitu kepuasan kerja, penelitian ini memfokuskan pada karyawan Gen Z yang bekerja di lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh.
3.	Vicky Brama Kumbara	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap	Bagi karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang, kompensasi dan pengembangan karir berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Menurut analisis jalur, kompensasi memiliki koefisien pengaruh sebesar 0,200 terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengembangan karir memiliki pengaruh yang lebih besar, dengan koefisien	Penelitian ini hanya menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independent. Selanjutnya

[65] Adriana Puspita Sari, Sri Hayati, and Nurhikmah Nurhikmah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar," *Jurnal Psikologi Karakter* 4, no. 1 (2024): 261–69, https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3747.

[66] Hammam Zaki Adilla Dewi Mustika, Hichmaed Tachta Hinggo, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z," *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS) Volume 4 Nomor 2, 2025* 4, no. 2 (2025): 4622–31, https://doi.org/10.32877/ef.v6i3.1653.

		Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang	0,476 terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, hanya kepuasan kerja yang mempengaruhi *turnover intention* dengan arah negatif, yang berarti bahwa lebih banyak kepuasan kerja karyawan, lebih sedikit kemungkinan mereka meninggalkan perusahaan.[67]	perbedaan juga terletak pada objek dan Lokasi penelitian. Penelitian ini lebih memfokuskan kepada karyawan Generasi Z yang bekerja di lembaga keuangan syariah yang ada di Kota Payakumbuh.
4.	Farhan Fauzi Heka Perdana dan Puteri Andika Sari	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Di Mediasi Dengan Komitmen organisasi pada Karyawan Gen Z Di Pt. Softex Indonesia plant karawang	Kepuasan kerja karyawan Gen Z di PT. Softex Indonesia Plant Karawang berdampak positif dan signifikan pada komitmen organisasi, keinginan untuk beralih, dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Menurut analisis regresi, kepuasan kerja memiliki koefisien regresi 0,885 terhadap komitmen organisasi dan koefisien regresi 0,570 terhadap turnover intention, keduanya signifikan pada tingkat 0,000. Komitmen organisasi juga memiliki dampak positif yang signifikan terhadap turnover intention, dengan koefisien 0,330. Dalam uji mediasi, nilai t hitung sebesar 7,380 lebih besar dari nilai t tabel 1,660, menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan keinginan turnover. Secara keseluruhan, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat bertanggung jawab atas 89% variasi tujuan turnover, dan 11% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.[68]	Penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi, hanya menekankan variabel independen dan variabel dependen. Selanjutnya lokasi yang akan di jadikan obejek penelitian juga berbeda.
5.	Revilia Dian Rismayanti	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap	Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien -0,569 dan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). elanjutnya, kepuasan kerja juga terbukti	Penelitian hanya menjelaskan tentang

[67] Kumbara, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang."

[68] Farhan Fauzi Heka Perdana and Puteri Andika Sari, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Gen Z Di Pt. Softex Indonesia Plant Karawang," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8, no. 3 (2024): 1086–1103, https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4681.

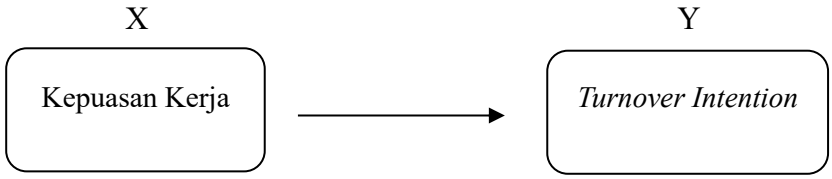
		Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)	berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,306 dan nilai signifikansi 0,004, sehingga karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sementara itu, *turnover intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien -0,479 dan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi intensi untuk keluar, maka semakin rendah kinerja yang ditunjukkan karyawan. Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui *turnover intention* memiliki nilai 0,273, lebih kecil dibandingkan pengaruh langsungnya sebesar 0,306. Hal ini menandakan bahwa *turnover intention* tidak berperan sebagai mediator yang kuat dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja.[69]	hubungan variabel x terhadap variabel, penelitian ini lebih memfokuskan penelitian kepada karyawan Generasi Z pada lembaga keuangan syariah dan lokasi penelitian juga berbeda.
6.	Nur Havni Nasution	Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Indonesia)	Variabel kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan lingkungan organisasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan kontribusi 87,4%. Faktor lain di luar penelitian memberikan kontribusi sebesar 12,6%. Secara parsial, kompensasi finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan turnover, yang berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Variabel lingkungan organisasi juga berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention,* karena semakin baik lingkungan organisasi, semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sementara itu, kepuasan kerja, meskipun perusahaan mengalami peningkatan, tetap rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan lingkungan organisasi merupakan faktor utama dalam menekan keinginan turnover, dengan lingkungan organisasi yang paling berpengaruh.[70]	Penilitian ini hanya menekankan kepada variabel ideoenden yaitu kepuasan kerja, lokasi dan yang menjadi objek pada penelitian ini juga berbeda.

[69] Revilia Dian Rismayanti, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)," *Repository Universitas Brawijaya*, 2018, 1, http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2581/2975.

[70] Nur Havni Nasution, "Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Indonesia)," *Repository Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*, 2021, 1–84.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan pemikiran dasar dari penelitian yang memuat teori atau berupa konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian.[71] Maka dalam penelitian ini yang menjadi kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut:



G. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau pertanyaan penelitian yang hanya didasarkan pada teori-teori dan masih perlu diuji.[72] Maka hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

H0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh.

Ha : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh.

---

[71] Syahputri Zahra Addini, Fallenia Della Fay, And Syafitri Ramadani, "Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran," *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran* 2, No. 1 (2023): 161–66, Https://Jurnal.Diklinko.Id/Index.Php/Tarbiyah/Https://Jurnal.Diklinko.Id/Index.Php/Tarbiyah/.

[72] Muhammad Zaki and Saiman, "Kajian Tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam," *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4, no. 2 (2021): 115–18.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan metode komersial dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu kepuasan kerja sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini mengandalkan data numerik yang diperoleh melalui observasi, penyebaran kuesioner dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran objektif dan terukur mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Gen Z yang bekerja di lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Payakumbuh, Sumatera Barat, dipilih sebagai lokasi penelitian karena wilayah ini memiliki jumlah karyawan generasi Z yang bekerja pada lembaga keuangan syariah cukup signifikan dengan fokus penelitian mengenai kepuasan kerja dan *turnover intention.* Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama satu tahun, yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara, serta tahap analisis data. Pemilihan periode tersebut disesuaikan dengan ketersediaan responden dan

efektivitas pelaksanaan penelitian di lapangan. Penelitian ini di mulai dari bulan September 2025 hingga penelitian ini selesai, yang di awali dengan pengumpulan data, melakukan analisi dan mengambil kesimpulan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan metode observasi maupun wawancara. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil observasi lapangan yang dilakukan peneliti, serta melalui wawancara dengan responden dan penyebaran kuesioner secara offline. Responden penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja pada lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui sumber kedua atau pihak lain yang sudah mengumpulkan data sebelumnya, seperti buku, jurnal ilmiah, maupun publikasi resmi dari lembaga terkait.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki fitur tertentu yang perlu diteliti dan diambil kesimpulan.[73] Populasi dalam

[73] Nidia Suriani, Risnita, and M. Syahran Jailani, "Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan," *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 24–36, https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55.

penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi Z yang bekerja di Lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh. Generasi Z dalam konteks penelitian ini merujuk pada individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, yang pada saat penelitian berlangsung telah memasuki usia produktif dan aktif bekerja. Karyawan Gen Z yang bekerja pada Lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh berjumlah 42 orang. Maka jumlah populasi di dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang. Populasi ini dipilih karena generasi Z memiliki karakteristik unik dalam dunia kerja, seperti kecenderungan terhadap fleksibilitas, penggunaan teknologi, serta ekspektasi tinggi terhadap kepuasan kerja, yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*.

2. Sampel

Sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Sampel merupakan sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi.[74] Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria yang ditetapkan adalah karyawan generasi Z yang berusia antara 18 hingga 28 tahun, bekerja secara aktif pada lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh dan memiliki masa kerja minimal enam bulan. Jumlah

[74] Nur Fadilah Amin, Kamaluddin Abunawas And Sabaruddin Garancang, "Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian," *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer* 14, no. 1 (2023): 15–31.

sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 responden, yang dinilai memadai untuk analisis statistik dalam penelitian kuantitatif dan memungkinkan dilakukan pengujian terhadap pengaruh langsung antar variabel.

E. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen (Y)

   Variabel Dependen merupakan variabel yang di pengaruhi, biasanya variabel dependen juga di sebut dengan variabel terikat atau variabel tidak bebas[75]. Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *turnover intention* (Y).

2. Variabel Independen (X)

   Variabel Independen adalah yang variabel bebas yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negatif. Variabel ini juga biasa di sebut sebagai prediktor atau eksogen.[76] Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah kepuasan kerja (X).

Tabel 3.1 *Definisi Operasional Variabel*

Variabel	Indikator	Item-Item
Turnover Intention (Y)	1. Pikiran-pikiran untuk berhenti	1. Pikiran untuk berhenti dari pekerjaan. 2. Pikiran untuk meninggalkan perusahaan. 3. Berpikir untuk tidak hadir bekerja.

[75] Bagus Agan Priam, "Pola Pikir Variabel Dan Hubungan Variabel," *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran* 2, no. 9 (2024): 520–29.

[76] Oni Marliana Susianti, "Perumusan Variabel Dan Indikator Dalam Penelitian Kuantitatif Kependidikan," *Jurnal Pendidikan Rokania* 9, no. 1 (2024): 18–30.

	2. Keinginan untuk meninggalkan	1. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan. 2. Berniat untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. 3. Keinginan kuat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.
	3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain.	1. Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik. 2. Berniat meninggalkan perusahaan bila ada kesempatan dan tawaran kerja yang lebih baik. 3. Keinginan mengirim lamaran pekerjaan ke perusahaan lain. 4. Berniat untuk mencari lowongan pekerjaan.
Kepuasan Kerja (X)	1. Pekerjaan Itu Sendiri	1. Beban dalam pekerjaan. 2. Variasi tugas dalam pekerjaan. 3. Tingkat tantangan dalam pekerjaan. 4. Otonomi dalam pekerjaan. 5. Kesesuian antara pekerjaan dengan kemampuan.
	2. Gaji	1. Tingkat kecukupan gaji yang di terima dibandingkan dengan kebutuhan hidup. 2. Kesesuian jumlah gaji dengan tanggung jawab dan tugas yang di emban. 3. Keadilan gaji antar sesama rekan kerja. 4. Kesesuaian gaji dengan standar atau rata-rata pekerjaan sejenis. 5. Ketepatan waktu penerimaan gaji setiap periode. 6. Kesesuaian terhadap kompensasi tambahan.
	3. Promosi	1. Kesempatan yang sama untuk promosi. 2. Kejelasan prosedur dan persyaratan promosi. 3. Mendapatkan promosi sesuai dengan kinerja dan kompetensi. 4. Transparansi dalam proses penilaian untuk promosi 5. Tingkat peluang promosi yang tersedia dalam perusahaan.
	4. Pengawasan	1. Kualitas bimbingan dan arahan yang diberikan oleh atasan. 2. Pengawasan kerja selalu diberikan setiap harinya. 3. Komunikasi antara atasan dan bawahan. 4. Kejelasan instruksi yang diberikan oleh atasan. 5. Keadilan atasan dalam menilai kinerja karyawan.

		6. Kemampuan atasan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. 7. Kemampuan atasan dalam memberikan dukungan ketika karyawan mengalami kesulitan.
	5. Rekan Kerja	1. Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik. 2. Kesediaan rekan kerja untuk saling membantu ketika menghadapai kesulitan. 3. Kemampuan rekan kerja dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung 4. Tingkat profesionalisme rekan kerja dalam menjalankan tugas. 5. Keterbukaan rekan kerja dalam berkomunikasi dan bertukar informasi.
	6. Tunjangan tidak langsung	1. Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan. 2. Perusahaan menyediakan asuransi kesehatan bagi seluruh pegawai. 3. Keadilan dalam pemberian tunjangan terhadap karyawan 4. Kesesuaian fasilitas tunjangan yang di terima dengan kebutuhan perlindungan karyawan. 5. Kecukupan tunjangan yang di berikan oleh organisasi.
	7. Penghargaan Kontinjen	1. Penghargaan yang diterima sesuai dengan prestasi kerja. 2. Keadilan dalam pemberian penghargaan antara karyawan dengan kinerja serupa. 3. Ketersediaan intensif atau bonus yang diberikan 4. Kepuasan terhadap bentuk penghargaan non finansial. 5. Kejelasan system pemberian penghargaan.
	8. Prosedur Kerja	1. Konsistensi penerapan prosedur kerja di antara seluruh karyawan. 2. Kemudahan prosedur kerja untuk dipahami. 3. Struktur prosedur kerja yang membantu efektivitas kerja. 4. Keluwesan prosedur kerja dalam situasi penyesuian.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

   Observasi, juga dikenal sebagai pengamatan, ini adalah metode pengumpulan data di mana objek yang diteliti diamati secara langsung di lapangan.[77] Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi dengan terjun langsung ke lembaga keuangan syariah yang berada di Kota Payakumbuh. Hal ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan menjadi objek dalam penelitian yaitu karyawan yang termasuk Generasi Z.

2. Wawancara.

   Dalam metode pengumpulan data yang dikenal sebagai wawancara, peneliti dan responden berbicara satu sama lain secara langsung. Pewawancara memiliki kewajiban untuk bertanya, meminta, mendengar, dan mengumpulkan informasi.[78] Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja pada Lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh.

3. Dokumentasi

   Dokumentasi merupakan kegiatan mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkip, surat kabar, prasasti, majalah, notulen rapat,

---

[77] Ardiansyah, Risnita, and M. Syahran Jailani, "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif," *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 1–9, https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57.

[78] Bakhrudin All Habsy et al., "Manajemen Pengumpulan Data," *Jurnal Mahasiswa Kreatif* 2, no. 6 (2024): 34–46, https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v2i6.4232.

agenda serta foto-foto kegiatan.[79] Dalam penelitian ini di gunakan metode dokumentasi berupa foto-foto kegiatan untuk memperkuat hasil obsevasi dan wawancara.

4. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pertanyaan yang telah disusun secara sistematis. Responden diminta untuk memberikan tanggapan yang dapat diukur dengan memilih opsi jawaban tertentu atau mengisi ruang kosong.[80] Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert 5 poin, yang memberikan gradasi penilaian terhadap tingkat persetujuan responden terhadap setiap item pernyataan. Skala ini terdiri dari:

Tabel 3.1 *Skala Likert*

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala ini memungkinkan peneliti mengukur persepsi, sikap, dan kecenderungan responden terhadap variabel yang diteliti secara kuantitatif.

[79] Ahmad Saadi, "Pengumpulan Data Yang Efisien Pada Penelitian Tindakan Kelas: Teknik, Alat, Dan Tantangan Ahmad," *Journal IImu Pendidikan Dan Sosial Humaniora* 2, no. 1 (2025): 90–108, https://ejournal.stai-alkifayahriau.ac.id/index.php/alamin/article/view/231.

[80] M Nafisatur, "Metode Pengumpulan Data Penelitian," *Metode Pengumpulan Data Penelitian* 3, no. 5 (2024): 5423–43.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses menemukan dan menyusun data dari observasi, catatan, dokumen, atau wawancara. Tujuan analisis data adalah untuk membuat peneliti lebih memahami subjek yang mereka pelajari dan untuk menjelaskan hasil penelitian mereka kepada orang lain. Analisis data juga dapat didefinisikan sebagai proses menyusun, menyeleksi, dan mengolah data secara sistematis dan bermakna untuk mendapatkan makna, interpretasi, dan kesimpulan tertentu dari semua data yang digunakan dalam penelitian.[81]

Dalam penelitian ini dalam proses analisis data akan menggunakan Microsoft Excel 2010 dan IBM SPSS Statistics 26. Kedua aplikasi ini di gunakan untuk mempermudah analisis statistik data, mulai dari analisis deskriptif hingga pengujian hipotesis, tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Gen Z Yang Bekerja di Lembaga Keuangan Syariah di Kota Payakumbuh.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang mengevaluasi kemampuan alat ukur untuk mengukur objek. Ini menunjukkan bahwa alat penelitian sesuai dengan data

[81] Qomaruddin and Halimah Sa'diyah, "Kajian Teoritis Tentang Teknik Analisis Data Dalam Penelitian Kualitatif: Perspektif Spradley, Miles Dan Huberman," *Journal of Management, Accounting and Administration* 1, no. 2 (2024): 77–84.

yang akan diukur.[82] Kriteria uji validitas menggunakan taraf signifikan 0,05. Uji signifikansi validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel}. Sebuah instrumen penelitian dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.[83]

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada keyakinan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan memiliki kemampuan untuk mengungkap informasi nyata di lapangan.[84]

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam hal ini 60% atau 0,6. Sehingga dalam uji reliabilitas, instrumen dinyatakan reliabel jika memenuhi kriteria sebagai berikut:

1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel.
2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

---

[82] Henriette D. Titaley Musrifah Mardiani Sanaky, La Moh. Saleh, "Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah," *Jurnal Simetrik Vol* 11, no. 1 (2021): 432–39.

[83] Erina Krisnawati, Kurnia Dwi Artanti, and Nurul Habibah Umar, "Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Dukungan Suami Terhadap Hambatan Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang Pada Multipara Akseptor Aktif Di Surabaya Validity and Reliability Test of Research Instruments on Husbands ' Support on Barr," *Media Gizi Kesmas* 13, no. 2 (2024): 659–64.

[84] Musrifah Mardiani Sanaky, La Moh. Saleh, "Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah."

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel dependen, independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Tujuan uji normalitas adalah untuk memastikan apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model persamaan penelitian keduanya memiliki distribusi normal.[85] Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan:

1) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal.
2) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara periode t dan periode sebelumnya (t -1).[86] Untuk menentukan apakah ada autokorelasi pada model regresi ini, uji runtun dilakukan. Salah satunya

[85] Zerina Sumiati DNur Alzajihan Moha, Wenda Syafitri Mokodompit, "Analisis Pengaruh Likuiditas Terhadap Profitabilitas Bank Umum Syariah Dan Bank Konvensional Periode 2018-2022," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 14 (2023): 553–62.

[86] Agha De Aghna et al., "Memahami Asumsi Klasik Dalam Analisis Statistik : Sebuah Kajian Mendalam Tentang Multikolinearitas , Heterokedastisitas , Dan," *Jurnal Multidisiplin West Science* 03, no. 01 (2024): 1–11.

adalah uji Durbin-Watson (DW).[87] Dalam penelitian ini menggunakan Uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jika nilai durbin-watson lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4dL) maka terdapat autokorelasi.
2) Jika nilai durbin-watson terletak antara dU dan (4-dU), maka tidak ada autokorelasi.
3) Jika nilai durbin-watson terletak antara dL dan dU atau diantara (4dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan dalam analisis ini untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diukur dengan regresi linier sederhana, dan variabel bebas digunakan untuk memprediksi variabel terikat.[88] Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas nya adalah:

X = Kepuasan Kerja

Sedangkan variabel terikat nya adalah:

Y = Turnover Intention

[87] Wensy F.I Rompas Wilda S. Tondok, Josep B. Kalangi, "Pengaruh Angkatan Kerja Dan Pengeluaran Konsumsi Rumah Tangga Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kabupaten Tana Toraja Tahun 2011-2021," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 23, no. 5 (2023): 49–60.

[88] Rianita Puspa Sari Windra Putra, Winarno, "Analisis Pengaruh Periklanan Mobile Terhadap Loyalitas Konsumen Kartu Prabayar XL Karawang Windra," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 8, no. 6 (2022): 144–53, https://doi.org/https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP.

Rumus Regresi Linear Sederhana yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + bX + e$$

Keterangan:

Y = Turnover Intention

α = Konstanta

b = Koefisien Korelasi

X = Kepuasan Kerja

e = eror

4. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, data yang relevan dikumpulkan. Dugaan atau pernyataan awal dapat diterima atau ditolak sebagai hasil dari proses ini. Hipotesis dapat diterima jika fakta dan data yang diperoleh dapat mendukung dan mempengaruhi hipotesis awal. Sebaliknya, jika fakta dan data yang digunakan tidak mendukung atau bahkan menghasilkan hasil yang bertentangan dengan pernyataan hipotesis, hipotesis ditolak.[89]

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Apabila t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi (5%) berarti terdapat pengaruh

[89] Halimatus Sa'diyah Hamdani, "Konsep Dasar Penyusunan Hipotesis Dan Kajian Teori Dalam Penelitian," *Journal Of Linguistics And Social Studies* 2, no. 2 (2025): 64–73, https://doi.org/https://doi.org/10.52620/jls.v2i2.93.

yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individual. Sebaliknya apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} pada taraf signifikansi (5%) berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.[90]

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol sampai satu, jika mendekati (0), berarti variabel independen tidak mampu menjelaskan persentase pengaruhnya terhadap variabel dependen. Jika mendekati (1), berarti variabel independen mampu menjelaskan persentase pengaruhnya terhadap variabel dependen.[91]

[90] Meyke Marantika Ervina Azhari, La Mohamat Saleh, "Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Dan Perpustakaan Man 1 Maluku Tengah," *Journal Agregate* 2, no. 2 (2023): 262–70.

[91] Anggia Sari Lubis Fatmawati, "Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pakaian Pasar Pusat Pasar Kota Medan," *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis* 1, no. 1 (2020), https://doi.org/jurnal.umj.ac.id/index.php/JMMB.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Lembaga Keuangan Syariah Kota Payakumbuh

Lembaga Keuangan Syariah merupakan suatu lembaga yang bergerak di bidang keuangan dan menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip-prinsip islam. Di Indonesia, keberadaan dan operasional Lembaga Keuangan Syariah, baik yang berbentuk perbankan maupun nonperbankan, diatur dan dilindungi oleh ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan peraturan UU di Indonesia, Lembaga Keuangan Syariah khususnya perbankan di atur dalam UU No. 21 Tahun 2008, yang berfokus pada penghimpunan dan penyaluran dana berbasis prinsip syariah. Menurut UU No. 21 Tahun 2008, perbankan syariah yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan bank syariah dan unit usaha syariah yang mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, hingga proses pelaksanaan kegiatan usahanya. Dalam kegiatannya Bank Syariah terdiri dari beberapa jenis yaitu BUS (Bank Umum Syariah), BPRS (Bank Perkreditan Rakyat Syariah), dan UUS (Unit Usaha Syariah). Selanjutnya Lembaga Keuangan Syariah nonperbankan di atur dalam UU No. 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan (OJK), UU ini yang mengatur pengawasan seluruh kegiatan jasa keuangan baik perbankan maupun nonperbankan termasuk yang berbasis syariah.

Berdasarkan data yang di peroleh dari laporan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Sumatera Barat, terdapat beberapa Lembaga Keuangan Syariah baik perbankan

maupun nonperbankan yang beroperasional di Sumatera Barat. Menurut laporan OJK Sumatera Barat pada pertengahan tahun 2023, terdapat 5 Bank Umum Syariah yang beroporasional, dengan 43 jaringan kantor Bank Umum Syariah yang tersebar di Sumatera Barat. Dari laporan tersebut juga di katakan ada 16 Unit Usaha Syariah yang tersebar di Sumatera Barat.[92] Kepala OJK (Otoritas Jasa Keuangan) Sumatera Barat juga mengatakan, hingga Agustus 2025 terdapat 14 BPR Syariah yang berkantor pusat di Provinsi Sumatera Barat.[93] Selanjutnya berdasarkan penelitian dan data regional, terdapat 47 Lembaga Keuangan Syariah yang beroperasional di Sumatera Barat, diantaranya ada 11 BMT, 20 Penggadaian Syariah, 16 Koperasi Syariah dan 10 Asuransi Syariah. Jadi secara keseluruhan ada 82 Lembaga Keuangan Syariah yang beroperasional di Sumatera Barat.

Dari gambaran umum mengenai jumlah dan persebaran Lembaga Keuangan Syariah di Sumatera Barat di atas, dapat diketahui bahwa keberadaan Lembaga Keuangan Syariah telah berkembang dan tersebar secara luas hingga ke kabupaten dan kota. Dalam penelitian ini penulis meneliti 8 Lembaga Keuangan Syariah yang terdapat di Kota Payakumbuh, yang mana 8 Lembaga Keuangan Syariah tersebut adalah BSI KCP Payakumbuh, Bank Muamalat Payakumbuh, BPR Syariah Al Makmur, BPR Syariah Haji Miskin Cabang Payakumbuh, BPR Syariah LPN Taeh

---

[92] Antaranews. Com. Laporan OJK Sumatera Barat, *Kinerja perbankan syariah alami perkembangan*. Sumber:. *https://sumbar.antaranews.com/berita/579813/ojk-sumbar-kinerja-perbankan-syariah-alami perkembangan?*

[93] Antaranews. Com Laporan OJK Sumatera Barat*, OJK Ungkap 30 BPR di Sumbar Belum Cukup Modal,* Sumber: *https://www.harianhaluan.id/baca/136544/ojk-ungkap-30-bpr-di-sumbar-belum-cukup modal/?*

Baruah Cabang Kota Payakumbuh, BMT Al Fataya, BMT Radja Syariah dan Koperasi PT Solusi Intira Sejahtera Syariah Cabang Payakumbuh.

Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Kota Payakumbuh merupakan unit layanan PT Bank Syariah Indonesia Tbk yang berperan dalam menyediakan layanan perbankan syariah bagi masyarakat Kota Payakumbuh dan sekitarnya. PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan Bank Syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara. Bank Syariah Indonesia menawarkan berbagai macam produk seperti, tabungan, pembiayaan, investasi, tabungan haji dan umroh, layanan jasa dan gadai emas. Bank Syariah Indonesia KCP Payakumbuh berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 136-138, Kelurahan Parit Rantang, Kecamatan Payakumbuh Barat, Kota Payakumbuh, Sumatera Barat. Cabang ini melayani transaksi nasabah, termasuk fitur setor tunai dan ATM.

Bank Muamalat Indonesia merupakan bank syariah pertama di Indonesia yang berdiri sejak tahun 1991 dan menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam. Di Kota Payakumbuh, Bank Muamalat hadir sebagai salah satu lembaga keuangan syariah yang memberikan layanan perbankan kepada masyarakat, baik perorangan maupun pelaku usaha. Dalam operasionalnya, Bank Muamalat didukung oleh struktur organisasi kantor yang terdiri dari pimpinan kantor dan petugas layanan operasional untuk memastikan pelayanan yang profesional. Bak Muamalat menawarkan berbagai macam produk seperti, tabungan, muamalat prioritas, giro, deposito, kartu Shar-E Debit, pembiayaan,

Bancassurance dan investasi. Bank Muamalat Payakumbuh berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 87, Parak Betung, Payakumbuh Barat, Kota Payakumbuh, Sumatera Barat.

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Makmur berkantor pusat di Jl. Veteran No. 24 Kota Payakumbuh. Dahulu bernama Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bunsu Sinamar Makmur, yang didirikan pada tanggal 18 Juni 1993, terhitung mulai tanggal 15 Oktober 2008, PT. BPR Bunsu Sinamar Makmur, telah melakukan perubahan kegiatan usaha dari Perbankan Konvensional menjadi Perbankan Syariah dan beroperasi penuh secara Perbankan Syariah dengan nama PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Makmur yang disingkat dengan BPRS Al-Makmur atau BPR Syariah Al-Makmur. BPR Syariah Al Makmur menawarkan tiga macam produk yaitu, pembiayaan syariah iB, deposito iB Al Makmur dan tabungan iB Al Makmur. Adapun struktur organisasi BPR Syariah Al Makmur terdiri dari dewan komisaris, DPS, direksi, marketing, operasional support pembiayaan dan penagihan, kantor kas dan internal audit.

Kantor Cabang PT BPRS Haji Miskin Payakumbuh berlokasi di Jl. Tan Malaka No. 195, Kelurahan Napar, Kecamatan Payakumbuh Utara, Kota Payakumbuh. Bank ini melayani berbagai produk syariah dan berpusat di Kabupaten Tanah Datar. BPRS ini dinamai Haji Miskin adalah untuk menghormati dan mengabadikan pejuang agama lslam yang berasal dari Pandai Sikek. Bersama Haji Piobang, Haji Sumaniak dan Tuanku Nan Renceh, Haji Miskin adalah Asisten Tuanku lmam Bonjol (Perang Pandri 1803 - 1836). BPRS HAJI MISKIN diresmikan 30 Maret

2006 oleh Direktur Perbankan Syariah Bank lndonesia Jakarta, Harisman, berdasarkan keputusan Gubernur Bank lndonesia No.8/24IKEP.GBI/2006 tentang Pemberian lzin Usaha BPRS Haji Miskin tanggal I Maret 2006, saat ini berkantor pusat di Jl. Raya Padang Panjang - Bukittinggi KM 10, Simpang Koto Tinggi Nagari Pandai Sikek, Kecamatan X Koto, Kabupaten Tanah Datar. BPR Syariah Haji Miskin menawarkan beberapa produk seperti, tabungan, deposito dan pembiayaan.

PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah Taeh Baruah (Bprs Taeh Baruah) Sejak awal berdirinya pada tahun 1975, telah melalui perjalanan panjang dalam dunia keuangan. Berawal dari Lumbung Pitih Nagari (LPN) Taeh Baruh, bank ini didirikan oleh Bapak Sufri Said, B.Sc dan Bapak Munir Dt. Manjut. Pada tahun 2020, para pemegang saham memutuskan untuk mengubah operasional perusahaan menjadi bank syariah. Setelah melalui berbagai proses di Otoritas Jasa Keuangan (OJK), pada tanggal 23 Mei 2022, PT. BPR LPN Taeh Baruh resmi bertransformasi menjadi PT. BPRS LPN Taeh Baruh, sebagaimana tercantum dalam Akta No. 93 yang dibuat oleh Notaris Nofriandi, SH, MH, M.Kn. BPR Syariah LPN Taeh Baruah juga menawarkan beberapa produk, yaitu, produk pembiayaan, produk dana, jasa pembayaran dan tagihan.

Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) al-Fataya merupakan lembaga keuangan syariah yang berstatus badan hukum koperasi jasa keuangan syariah. Lembaga ini didirikan berdasarkan Akta Pendirian Nomor 19 tanggal 16 Desember 2006 oleh Notaris Suhairiadi, SH, serta memperoleh pengesahan Badan Hukum dengan Nomor

18/BH/KUKM-PYK/I/2007 pada tanggal 4 Januari 2007. BMT al-Fataya telah memenuhi aspek legalitas, termasuk kepemilikan SITU/HO, TDP, SIUP, dan NPWP. Dalam operasionalnya, BMT ini mengadopsi pendekatan manajemen koperasi modern yang tetap sesuai dengan prinsip-prinsip syariah selaras dengan praktik manajemen perbankan syariah. BMT Al Fataya berlokasi di Lundang, Jl. Jkt No.5, Parik Rantang, Kec. Payakumbuh Barat, Kota Payakumbuh, Sumatera Barat. BMT Al-Fataya Payakumbuh menawarkan produk keuangan berbasis syariah yang meliputi pembiayaan produktif mudhorobah dan Musyarakah, jual beli atau Murabahah, serta produk tabungan syariah. Lembaga ini juga berperan sebagai mitra PIP untuk penguatan sektor keuangan syariah melalui pendampingan dan permodalan halal, serta pengelolaan dana sosial.

BMT Radja Syariah Payakumbuh adalah lembaga keuangan mikro syariah di bawah Yayasan Pendidikan Islam Raudhatul Jannah, BMT ini melayani tabungan, infak pendidikan, pembayaran listrik, dan pembiayaan untuk mendukung ekonomi masyarakat berdasarkan prinsip syariah. Radja Syariah Payakumbuh telah berdiri selama 5 tahun. BMT Radja Syariah berkantor pusat di Jl. H. Rasul, Koto Baru, Kec. Payakumbuh Utara, Kota Payakumbuh, Sumatera Barat.

Koperasi PT. Solusi Intira Sejahtera berdiri sejak Agustus 2023, koperasi ini memiliki lebih dari 300 karyawan yang tersebar di beberapa provinsi. Koperasi PT. Solusi Intira Sejahtrea memiliki kantor cabang yang tersebar di seluruh indonesia Indonesia, seperti di Kalimantan, Sumatera, Sulawesi, hingga wilayah Timur Indonesia. Koperasi PT. Solusi Intira Sejahtera memiliki kantor cabang di Kota

Payakumbuh yang beralamat di Jl. Soekarno-Hatta Padang Tangah, Kec Payakumbuh Barat, Kota Payakumbuh, Sumatera Barat.

B. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini melibatkan Karyawan Gen Z yang bekerja pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Payakumbuh. Data primer dalam penelitian ini di peroleh melalui pengisian kuesioner secara offline yang di sebarkan kepada karyawan Gen Z yang bekerja pada Lembaga Keuangan Syariah di Kota Payakumbuh yang berjumlah sebanyak 42 orang. Kuesioner tersebut berjumlah 104 pernyataan, untuk variabel *Turnover Intention* (Y) berjumlah 25 pernyataan, sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja (X) berjumlah 79 pernyataan.

1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Tabel 4.1 *Karaktersistik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	14	33%
2.	Perempuan	28	67%
Total		42	100%

Sumber: Data Kuesioner Penelitian, 2026

Berdasarkan tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang atau 33%, sedangkan untuk responden perempuan sebanyak 28 orang atau 67%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah perempuan, yaitu sebanyak 28 orang atau 67%.

2. Distribusi Frekuensi Umur

Tabel 4.2 *Karaktersistik Responden Berdasarkan Umur*

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	23-25 Tahun	7	17%
2.	26-28 Tahun	35	83%
Total		42	100%

Sumber: Data Kuesioner Penelitian, 2026

Dari tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur di atas, diketahui bahwa responden yang berumur 23-25 tahun adalah sebanyak 7 orang atau 17%, sedangkan responden dengan umur 26-28 tahun sebanyak 35 orang atau 83%. Melihat data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berumur 26-28 tahun dengan jumlah 35 orang atau 83%.

3. Distribusi Frekuensi Masa Kerja

Tabel 4.3 *Karaktersistik Responden Berdasarkan Masa Kerja*

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1-4 Tahun	35	83%
2.	5-8 Tahun	7	17%
Total		42	100%

Sumber: Data Kuesioner Penelitian, 2026

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja di atas, bahwa responden dengan masa kerja 1-4 tahun sebanyak 35 orang atau 83%, responden dengan masa kerja 5-8 tahun adalah sebanyak 7 orang atau 17%. Maka dalam penelitian ini mayoritas responden adalah dengan masa kerja 1-4 tahun sebanyak 35 orang atau 83%.

C. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, dimana untuk mengetahui valid atau tidaknya item-item pernyataan dapat disimpulkan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan dari kuesioner di nyatakan valid. Dalam penelitian ini r_{tabel} di dapatkan dengan rumus:

$r_{tabel} = df = n-2$

$= 42-2$

$= 40$

$r_{tabel} = 0,2573$

Jadi sesuai dengan ketentuan r_{tabel} dalam penelitian ini di peroleh hasil r_{tabel} sebesar 0,2573. Berikut hasil uji validitas untuk setiap kuesioner:

1) Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Dalam kuesioner penelitian variabel *Turnover Intention* sebagai variabel dependen (Y) memiliki 25 item pernyataan. Setelah di Uji Validitas menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 *Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention*

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	0.808	0.2573	Valid
2.	0.738	0.2573	Valid
3.	0.692	0.2573	Valid

4.	0.634	0.2573	Valid
5.	0.651	0.2573	Valid
6.	0.603	0.2573	Valid
7.	0.608	0.2573	Valid
8.	0.844	0.2573	Valid
9.	0.800	0.2573	Valid
10.	0.859	0.2573	Valid
11.	0.840	0.2573	Valid
12.	0.754	0.2573	Valid
13.	0.729	0.2573	Valid
14.	0.793	0.2573	Valid
15.	0.809	0.2573	Valid
16.	0.818	0.2573	Valid
17.	0.809	0.2573	Valid
18.	0.746	0.2573	Valid
19.	0.807	0.2573	Valid
20.	0.748	0.2573	Valid
21.	0.663	0.2573	Valid
22.	0.715	0.2573	Valid
23.	0.679	0.2573	Valid
24.	0.629	0.2573	Valid
25.	0.712	0.2573	Valid

Sumber: Data Olahan, SPSS, 2026

Dari tabel 4.4 di atas dapat di lihat bahwa ada 25 item pernyataan untuk mengukur variabel *Turnover Intention*. Masing-masing item pernyataan menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2573). Maka dapat di simpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel *Turnover Intention* dinyatakan valid.

2) Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

Dalam kuesioner penelitian variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel independen (X) memiliki 79 item pernyataan. Setelah di Uji Validitas menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5 *Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja*

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	0.671	0.2573	Valid

2.	0.835	0.2573	Valid
3.	0.341	0.2573	Valid
4.	0.380	0.2573	Valid
5.	0.828	0.2573	Valid
6.	0.648	0.2573	Valid
7.	0.350	0.2573	Valid
8.	0.648	0.2573	Valid
9.	0.542	0.2573	Valid
10.	0.813	0.2573	Valid
11.	0.363	0.2573	Valid
12.	0.768	0.2573	Valid
13.	0.331	0.2573	Valid
14.	0.541	0.2573	Valid
15.	0.685	0.2573	Valid
16.	0.331	0.2573	Valid
17.	0.555	0.2573	Valid
18.	0.624	0.2573	Valid
19.	0.370	0.2573	Valid
20.	0.500	0.2573	Valid
21.	0.492	0.2573	Valid
22.	0.394	0.2573	Valid
23.	0.397	0.2573	Valid
24.	0.427	0.2573	Valid
25.	0.701	0.2573	Valid
26.	0.785	0.2573	Valid
27.	0.533	0.2573	Valid
28.	0.684	0.2573	Valid
29.	0.631	0.2573	Valid
30.	0.578	0.2573	Valid
31.	0.361	0.2573	Valid
32.	0.749	0.2573	Valid
33.	0.843	0.2573	Valid
34.	0.805	0.2573	Valid
35.	0.791	0.2573	Valid
36.	0.845	0.2573	Valid
37.	0.789	0.2573	Valid
38.	0.812	0.2573	Valid
39.	0.769	0.2573	Valid
40.	0.798	0.2573	Valid
41.	0.770	0.2573	Valid
42.	0.789	0.2573	Valid
43.	0.368	0.2573	Valid
44.	0.760	0.2573	Valid
45.	0.334	0.2573	Valid
46.	0.841	0.2573	Valid
47.	0.756	0.2573	Valid
48.	0.814	0.2573	Valid
49.	0.853	0.2573	Valid
50.	0.848	0.2573	Valid

51.	0.848	0.2573	Valid
52.	0.648	0.2573	Valid
53.	0.458	0.2573	Valid
54.	0.852	0.2573	Valid
55.	0.660	0.2573	Valid
56.	0.649	0.2573	Valid
57.	0.617	0.2573	Valid
58.	0.641	0.2573	Valid
59.	0.726	0.2573	Valid
60.	0.572	0.2573	Valid
61.	0.406	0.2573	Valid
62.	0.783	0.2573	Valid
63.	0.462	0.2573	Valid
64.	0.812	0.2573	Valid
65.	0.799	0.2573	Valid
66.	0.553	0.2573	Valid
67.	0.451	0.2573	Valid
68.	0.666	0.2573	Valid
69.	0.433	0.2573	Valid
70.	0.692	0.2573	Valid
71.	0.681	0.2573	Valid
72.	0.729	0.2573	Valid
73.	0.622	0.2573	Valid
74.	0.449	0.2573	Valid
75.	0.709	0.2573	Valid
76.	0.804	0.2573	Valid
77.	0.721	0.2573	Valid
78.	0.748	0.2573	Valid
79.	0.629	0.2573	Valid

Sumber: Data Olahan, SPSS, 2026

Dari tabel 4.5 di atas dapat di lihat bahwa ada 79 item pernyataan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja. Masing-masing item pernyataan menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2573). Maka dapat di simpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini

Uji Reliabilitas menggunakan koefisien alpha yang dapat diukur menggunakan uji statistik *Cronbach alpha*. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji statistik *Cronbach alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel. Dalam Uji Reliabilitas pada penelitian ini, akan di uji 2 variabel yaitu variabel *Turnover Intention* (Y) dan Kepuasan Kerja (X). berikut merupakan hasil uji reliabilitas pada 2 variabel penelitian:

Tabel 4.6 *Hasil Uji Reliabilitas*

Variabel	Nilai Hitung *Cronbach Alpha*	Standar *Cronbach Alpha*	Keterangan
Turnover Intention (Y)	0,966	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X)	0,981		Reliabel

Sumber: Data Olahan, SPSS, 2026

Dari tabel 4.6 di atas dapat di lihat bahwa kedua variabel penelitian menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Koefisien *Cronbach Alpha* untuk variabel *Turnover Intention* (Y) adalah 0,966 > 0,60, sedangkan koefisien *Cronbach Alpha* untuk variabel Kepuasan Kerja (X) adalah 0,981 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini reliabel atau konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

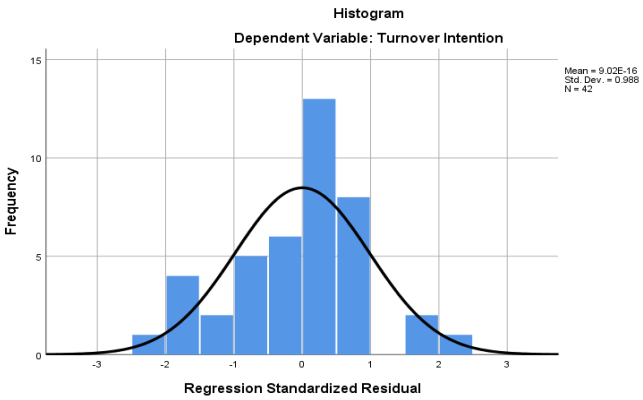
a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan sebagai salah satu syarat dalam penggunaan analisis statistik parametrik. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normalitas data dengan melihat grafik histogram, P-P Plot dan pengujian statistik dengan uji *Kolmogorof Smirnof* untuk normalitas data. Berikut hasil uji normalitas:

1) Grafik Histogram

Dengan menggunakan grafik histogram dapat dilihat apakah dara terdistribusi normal atau tidak. Apabila data terdistribusi normal maka histogram akan membentuk kurva lonceng simetris

Gambar 4.1 *Grafik Histogram*



Sumber: Data Olahan, SPSS, 2026

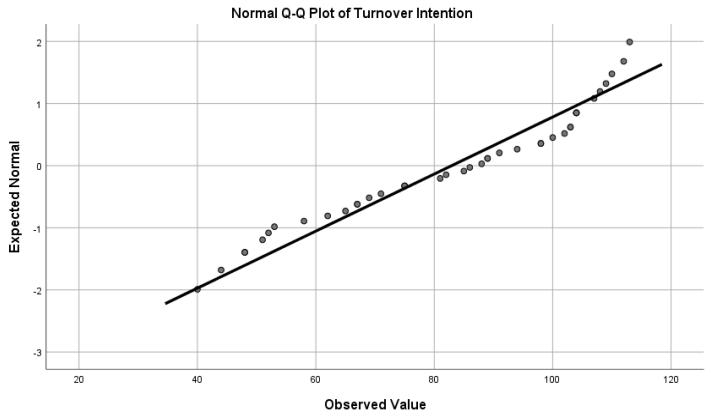
Dari gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa grafik histogram memiliki distribusi data yang mengikuti kurva berbentuk lonceng yang

tidak melenceng (*skweness*) ke kanan maupun ke kiri. Jadi dapat disimpulkan bahwa data tersdistribusi normal.

2) Grafik P-P Plot

Uji normalitas juga dapat dilihat dari penybaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran titik mengikuti garis diagonal pada histogram, maka residual data dikatan normal. Sebaliknya apabila penyebaran titik jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dikatakan tidak normal. Berikut gambar hasil pengujian normalitas dengan grafik P-P Plot:

Gambar 4.2 *Grafik P-P Plot*



Sumber: Data Olahan, SPSS, 2026

Berdasarkan gambar P-P Plot di atas terlihat bahwa titik-titik tersebut mengikuti dan mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

3) Uji Kolmogorof Smirnov

Uji Kolmogorov Smirnov (KS) merupakan salah satu metode statistik yang paling umum untuk menentukan apakah suatu set data sempel berdistribusi normal, menganalisis distribusi kumulatif empiris data sampel bersama dengan distribusi kumulatif teoritis normal. Pada uji Kolmogorov Smirnov model regresi dikatakan normal jika nilai signifikan > 0,05. Hasil Uji Kolmogorof Smirnov dalam penelitian ini akan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.7 *Hasil Uji Kolmogorof Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	16.17547951
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.092
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Olahan, SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 4.7 hasil Uji Kolmogorof Smirnov di atas, diperoleh nilai sig (2-tailed) 0,200. Nilai tersebut > nilai standar signifikansi yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara data pada periode sekarang dengan periode sebelumnya. Untuk menentukan apakah ada autokorelasi pada model regresi ini, uji runtun dilakukan. Dalam penelitian ini uji auto korelasi menggunakan Uji Durbin-Watson (DW). Jika nilai durbin-watson lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4dL) maka terdapat autokorelasi. Apabila nilai durbin-watson terletak antara dU dan (4-dU), maka tidak ada autokorelasi. Maka dalam penelitian ini diperoleh nilai dL, dU dan 4-dU susai dengan tabel Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

dL = 1,4562

dU = 1, 5534

4-dU = 4-1,5534 = 2,446

Berikut disajikan tabel hasil pengujian Durbin-Watson:

Tabel 4.8 *Hasil Uji Auto Korelasi Durbin-Watson*

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.670[a]	.448	.435	16.376	1.689
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja					
b. Dependent Variable: Turnover Intention					

Sumber: Data Olahan, SPSS, 2026

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil Durbin-Watson (DW) yang di peroleh adalah 1,689. Maka nilai Durbin-Watson 1,5534 < 1,689 < 2,446. Dapat di simpulkan tidak terdapat auto korelasi pada data dalam penelitian ini.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk melihat arah hubungan positif atau negatif. Pengujian regresi linear sederhana dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen signifikan secara statistik. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Berikut disajikan tabel hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 4.9 *Hasil Uji Regresi Linear Sederhana*

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	144.201	11.033		13.070	.000
	Kepuasan Kerja	-.254	.045	-.670	-5.703	.000
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

Sumber: Data Olahan, SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 4.9 di atas di peroleh persamaan Uji Regresi Linear Sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha - bX + e$$

$$Y = 144{,}201 – 254 + e$$

Dari persamaan di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1) *Nilai* α di peroleh sebesar 144,201 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel *Turnover Intention* belum di pengaruhi oleh variabel lain yaitu Kepuasan Kerja.
2) bX (nilai koefisien regresi X) sebesar -0,254 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja bernilai negatif terhadap *Turnover Intention*. Arah hubungan yang negatif menunjukkan jika variabel kepuasan kerja menurun maka variabel turnover intention karyawan akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji T digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Hipotesis penelitian akan diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi <0,05. Nilai ttabel dapat ditentukan melalui perhitungan:

$$df = n-k$$

$$df = 42-2$$

$$df = 40$$

$$t_{tabel} = 1{,}683$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Tabel 4.10 *Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)*

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	144.201	11.033		13.070	.000
	Kepuasan Kerja	-.254	.045	-.670	-5.703	.000
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja						
b. Dependent Variable: Turnover Intention						

Sumber: Data Olahan, SPSS, 2026

Berdasarkan hasil dari tabel di atas menunjuukan t_{hitung} 5,703 > t_{tabel} 1,683 dan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka keputusannya adalah Ho di tolak. Hal tersebut berarti hipotesis Ha yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention di terima.

b. Uji Determinasi (Uji R^2)

Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas memiliki kemampuan yang sangat baik dalam memprediksi variabel-variabel terikat. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (Uji R^2):

Tabel 4.11 *Hasil Uji Hipotesis Determinasi (Uji R^2)*

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.670[a]	.448	.435	16.376	1.689

Sumber: Data Olahan, SPSS, 2026

Berdasarkan hasil tabel 4.11 di atas di peroleh nilai R square 0,448, menunjukkan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 44,8%, sedangkan 55,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen tergolong cukup atau sedang, sehingga model regresi yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang moderat.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, hasil uji t pada tabel 4.10 di atas memperoleh nilai t sebesar 5,703 > 1,683 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Gen Z yang bekerja di Lembaga Keuangan Syariah di Kota Payakumbuh. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mobley, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* pada karyawan. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk berkembang, pengawasan, rekan kerja, tunjangan yg di terima, penghargaan, prosedur kerja maupun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa senang, termotivasi, dan setia kepada perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa gelisah, kecewa, dan ingin meninggalkan perusahaan. Menurut teori tersebut, rendahnya tingkat kepuasan kerja akan mendorong munculnya pikiran untuk berhenti bekerja, keinginan meninggalkan organisasi, serta kecenderungan mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik.

Pada Generasi Z, kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Berdasarkan karakteristik Generasi Z, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek finansial semata, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang nyaman, dukungan dari atasan, hubungan kerja yang

harmonis, serta adanya kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan pengakuan atas kinerja yang dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika kebutuhan dan harapan tersebut tidak terpenuhi secara optimal, karyawan Generasi Z cenderung lebih cepat merasa tidak puas dan memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini, seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, tunjangan, penghargaan dan prosedur kerja yang secara langsung mempengaruhi sikap serta perilaku karyawan terhadap organisasi.

Dalam konteks lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh, tingkat kepuasan kerja karyawan Generasi Z menjadi semakin penting mengingat sektor ini menuntut profesionalisme tinggi serta pemahaman terhadap nilai-nilai syariah dalam operasional kerja. Apabila organisasi mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung, memberikan keadilan dalam kompensasi, serta membuka peluang pengembangan karier yang jelas, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan secara langsung menurunkan *turnover intention*. Sebaliknya, semakin rendah Tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi niat karyawan Generasi Z untuk *turnover intention*.

Hasil penelitian ini menunjukkan hal yang sama, dimana berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan Y = 144,201 – 254. Nilai α atau konstanta di peroleh sebesar 144,201 ini merupakan keadaan ketika variabel *Turnover Intention* belum di pengaruhi oleh variabel lain yaitu Kepuasan Kerja. Sedangkan

nilai bX atau nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja di peroleh sebesar -0,254 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja bernilai negatif terhadap *Turnover Intention*. Arah hubungan yang negatif menunjukkan jika variabel kepuasan kerja menurun maka variabel turnover intention karyawan akan semakin meningkat.

Selanjutnya berdasarkan hasil nilai R square dalam penelitian ini, besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* hanyalah sebesar 44,8%. Artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tergolong lemah. Ternyata masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Secara teoritis, selain kepuasan kerja, *turnover intention* juga dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, hubungan yang kurang harmonis, penuh dengan tekanan atau fasilitas yang kurang memadai akan mendorong karyawan untuk mencari tempat kerja yang lain. Selain itu, faktor beban kerja juga bisa mempengaruhi *turnover intention*, karyawan akan mengalami stress fisik dan mental jika diberi tugas yang terlalu banyak, yang akan menyebabkan karyawan kehilangan motivasi dan mungkin meninggalkan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adriana Puspita Sari, dkk, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecendrungan *turnover intention*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Adilla Dewi Mustika, dkk, juga menyatakan kepuasan kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka apabila semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention.*

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan singnifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan gen z yang bekerja di lembaga keuangan syariah di Kota Payakumbuh. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi yang menunjukkan arah hubungan negatif Y = 144,201 – 254. Berdasarkan uji t di peroleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni sebesar 5,703 > 1,683, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.* Maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja, akan semakin tinggi tingkat turnover intention.

Secara lebih rinci, hasil penelitian menunjukkan indikator-indikator kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri, kompensasi, pengawasan, rekan kerja, tunjangan, penghargaan dan prosedur kerja memiliki peran penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Ketika karyawan Gen Z merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan minat dan harapan, memperoleh kompensasi yang adil, memiliki peluang pengembangan karir, mendapatkan dukungan dari atasan, menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat.

Hanya saja besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini tergolong lemah yaitu sebesar 44,8%. Dengan demikian Ha dalam penelitian ini yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan siginifikan terhadap *turnover intention* diterima. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja merupakan strategi yang efektif bagi Lembaga Keuangan Syariah di Kota Payakumbuh dalam menekan tingkat *turnover intention* pada karyawan Gen Z.

B. Saran

Dalam penelitian ini, peneliti sangat menyadari keterbatasan yang di lakukan baik dari segi variabel maupun keterbatasan jumlah sampel yang di teliti. Dari kekurangan tersebut, peneliti mengharapkan untuk peneliti selanjunya agar memperkaya variabel dan memperluas cakupan penelitian agar bisa memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Adilla Dewi Mustika, Hichmaed Tachta Hinggo, Hammam Zaki. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z." *Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business (RIGGS) Volume 4 Nomor 2, 2025* 4, No. 2 (2025): 4622–31. Https://Doi.Org/10.32877/Ef.V6i3.1653.

Aghna, Agha De, Setya Budi, Lulu Septiana, Brampubu Elok, And Panji Mahendra. "Memahami Asumsi Klasik Dalam Analisis Statistik : Sebuah Kajian Mendalam Tentang Multikolinearitas , Heterokedastisitas , Dan." *Jurnal Multidisiplin West Science* 03, No. 01 (2024): 1–11.

Aida Ulviani Nst, And Marliyah Marliyah. "Peran Strategis Lembaga Keuangan Syariah Dalam Peningkatan Ekonomi Dan Pemberdayaan Masyarakat." *Akuntansi Pajak Dan Kebijakan Ekonomi Digital* 2, No. 1 (2025): 74–81. Https://Doi.Org/10.61132/Apke.V2i1.806.

Antaranews.Com. (2023, September). *Kinerja Perbankan Syariah Alami Perkembangan.* *https://sumbar.antaranews.com/berita/579813/ojk-sumbar-kinerja-perbankan-syariah-alami* (Di akses pada 21 Januari 2026)

Antaranews.Com. (2025, Oktober). *OJK Ungkap 30 BPR di Sumbar Belum Cukup Modal* *https://sumbar.antaranews.com/berita/579813/ojk-sumbar-kinerja-perbankan-syariah-alami* (Di akses pada 21 Januari 2026)

Ardi Subakti, Adam Irnandito Syahrizal, And Eva Dwi Kurniawan. "Analisis Penyebab Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan Dalam Novel Resign Karya Almira Bastari." *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi* 2, No. 1 (2023): 251–60. Https://Doi.Org/10.59581/Jmki-Widyakarya.V2i1.2187.

Ardiansyah, Risnita, And M. Syahran Jailani. "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif." *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam* 1, No. 2 (2023): 1–9. Https://Doi.Org/10.61104/Ihsan.V1i2.57.

Aswar, Suseno Hadi Purnomo, Azisah Putri Ayu Ningtyas. "Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap." *E-Jurnal Manajemen* 9, No. 4 (2020): 1634–55. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.24843/EJMUNUD.2020.V09.I04.P20.

Bagus Agan Priam. "Pola Pikir Variabel Dan Hubungan Variabel." *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran* 2, No. 9 (2024): 520–29.

Bakhrudin All Habsy, Shofiyyah Qurrotul A'yun, Inggit Widyanika, Rendy Nuril Anwar, Wardah Rikza Firdaus, Nilam Anggieta Tirtasari, And Rita Munifah Ramadhan. "Manajemen Pengumpulan Data." *Jurnal Mahasiswa Kreatif* 2, No.

6 (2024): 34–46. Https://Doi.Org/10.59581/Jmk-Widyakarya.V2i6.4232.

Dirga Lestari, Tetra Hidayatib, Pebrida Saputria. "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan Turnover Intention Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 16, No. 3 (2020): 235–59.

Dnur Alzajihan Moha, Wenda Syafitri Mokodompit, Zerina Sumiati. "Analisis Pengaruh Likuiditas Terhadap Profitabilitas Bank Umum Syariah Dan Bank Konvensional Periode 2018-2022." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, No. 14 (2023): 553–62.

Dusturiyah, Nida, Diah Herifatul Jannah, Laelatul Nur Hasanah, And Rini Puji Astuti. "Ilmu Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah Dan Dampaknya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi." *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2, No. 12 (2024): 500–503.

Ervina Azhari, La Mohamat Saleh, Meyke Marantika. "Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Dan Perpustakaan Man 1 Maluku Tengah." *Journal Agregate* 2, No. 2 (2023): 262–70.

Fatmawati, Anggia Sari Lubis. "Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pakaian Pasar Pusat Pasar Kota Medan." *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis* 1, No. 1 (2020). Https://Doi.Org/Jurnal.Umj.Ac.Id/Index.Php/JMMB.

Fauzi, Ali, Fiki Afif Jauhari, And Suhada. "Dampak Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Di Bank Muamalat Yogyakarta." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 10, No. 03 (2024): 3119–27. Https://Jurnal.Stie-Aas.Ac.Id/Index.Php/Jie.

Fitriantini, Rini, Agusdin, And Siti Nurmayanti. "Stres Kerja Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Distribusi* 8, No. 1 (2020): 23–38.

Gunawan, Santi, And Kurniati W. Andani. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT Permata Prima Canindo Di Jakarta." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2, No. 3 (2020): 793. Https://Doi.Org/10.24912/Jmk.V2i3.9593.

Hamdani, Halimatus Sa'diyah. "Konsep Dasar Penyusunan Hipotesis Dan Kajian Teori Dalam Penelitian." *Journal Of Linguistics And Social Studies* 2, No. 2 (2025): 64–73. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.52620/Jls.V2i2.93.

Hamsal, Verlincia Mefyarlen. "Pengaruh Stres Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z Di Kota Pekanbaru) Verlincia Mefy Arlen Universitas Islam Riau Hamsal Universi." *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan* 18, No. 1 (1907): 330–48.

Handaru Agung Wahyu, Budi Santoso, Muhammad Akbar Rausyan Fikri. "Analisa Preferensi Kerja Bagi Generasi Z Dengan Menggunakan Metode Conjoint Analysis." *Jurnal Pajak Dan Analisis Ekonomi Syariah (JPAES)* 1, No. 3 (2024): 63–81. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.61132/Jpaes.V1i3.203.

Heka Perdana, Farhan Fauzi, And Puteri Andika Sari. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Gen Z Di Pt. Softex Indonesia Plant Karawang." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8, No. 3 (2024): 1086–1103. Https://Doi.Org/10.31955/Mea.V8i3.4681.

Ida Bagus Ketut Surya, I Gede Aditya Pradana Putra. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi." *E-Jurnal Manajemen* 9, No. 7 (2020): 2790–2809.

Ike Yuni Kurniawati, Ade Permata Surya. "Dampak Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Di Perusahaan Startup Ike." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 9, No. 1 (2020): 16–28.

Kamaluddin Abunawas, , Sabaruddin Garancang, Nur Fadilah Amin. "Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian." *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer* 14, No. 1 (2023): 15–31.

Karomah. "PEngaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X." *Jurnal Ilmu Manajemen* 17, No. 1 (2020): 38–47.

Krensia Ilva Jemina1, Awan Santosa2. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z Di Provinsi Bali." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 9, No. 1 (2025): 5525–36. Https://Doi.Org/10.31004/Riggs.V4i2.1287.

Krisnawati, Erina, Kurnia Dwi Artanti, And Nurul Habibah Umar. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Dukungan Suami Terhadap Hambatan Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang Pada Multipara Akseptor Aktif Di Surabaya Validity And Reliability Test Of Research Instruments On Husbands ' Support On Barr." *Media Gizi Kesmas* 13, No. 2 (2024): 659–64.

Kumbara, Vicky Brama. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang." *Jurnal Ekobistek* 7, No. 1 (2021): 43–50. Https://Doi.Org/10.35134/Ekobistek.V7i1.11.

Lingga Sekar Arum, Amira Zahrani, Nickyta Arcindy Duha. "Karakteristik Generasi Z Dan Kesiapannya Dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030." *Accounting*

Student Research Journal 2, No. 1 (2023): 59–72.

Mangumbahang, Clairine Angiriella Anestesy, Rita Tarore, And Indrie Palandeng. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 11, No. 3 (2023): 1510–19. Https://Doi.Org/10.35794/Emba.V11i3.51084.

Manurung, Mona Tiorina, And Intan Ratnawati. "Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang)." *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING* 1, No. 2 (2012): 145–57. Https://Doi.Org/Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr ANALISIS.

Maulana Malik, Muhammad, Mahendro Sumardjo, And Ardhiani Fadila. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial Di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi Covid-19." *Business Management, Economic, And Accounting National Seminar* 2 (2021): 287–97.

Mukharom, Mukharom, Ahmad Dwi Nuryanto, And Khaidar Alifika El Ula. "Peran Lembaga Keuangan Sosial Syariah Di Indonesia Menuju Tranformasi Digital." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)* 4, No. 1 (2024): 365–82. Https://Doi.Org/10.36908/Jimpa.V4i1.335.

Musrifah Mardiani Sanaky, La Moh. Saleh, Henriette D. Titaley. "Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah." *Jurnal Simetrik Vol* 11, No. 1 (2021): 432–39.

Nafisatur, M. "Metode Pengumpulan Data Penelitian." *Metode Pengumpulan Data Penelitian* 3, No. 5 (2024): 5423–43.

Nasution, Nur Havni. "Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Indonesia)." *Repository Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*, 2021, 1–84.

Natalia C.P Paparang, William A. Areros, Ventjr Tatimu. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado." *Productivity* 2, No. 2 (2021): 119–23. Https://Doi.Org/10.37476/Jbk.V10i1.3133.

Nelly Widyawati, Abdurahman Faris Indriya Himawan. "SEIKO : Journal Of Management & Business Dampak Turnover Tinggi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Produktivitas PT . XYZ Cabang Rembang." *SEIKO : Journal Of Management & Business* 4, No. 3 (2022): 653–61. Https://Doi.Org/10.37531/Sejaman.V4i3.2538.

Nindyati, Ayu Dwi, And Ayu Ramadhani. "Bagaimana Generasi Z Di Jakarta

Memaknai Pekerjaannya?" *INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi* 13, No. 01 (2022): 41–60. Https://Doi.Org/10.51353/Inquiry.V13i01.596.

Nurfitriani, Ulfa Hidayati. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea." *Jurnal Mirai Management* 8, No. 1 (2023): 195–205.

Octavia, Shinta, And Wulan Purnama Sari. "Persepsi Generasi Z Dengan Pernyataan ' Kerja Sesuai Passion ' Dalam Menentukan Profesi." *Koneksi* 8, No. 1 (2024): 25–33.

Pambudi, Cahyo Seto. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Dankos Farma)." *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 16, No. 2 (2019): 45–54.

Pratiwi, Mitha Indri, And Muhammad Roni Indarto. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di PT . Victory International Futures Yogyakarta)." *CAKRAWANGSA BISNIS* 3, No. 2 (2022): 221–36. Https://Doi.Org/Http://:Journal.Stimykpn.Ac.Id/Index.Php/Cb.

Puspita, Deviana Shella, Awanis Linati Haziroh, Mahmud Mahmud, And Masitha Fahmi Wardhani. "Upaya Penurunan Turnover Intention Melalui Perceived Organizational Support, Career Development, Dan Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Z Bank Bumn Di Kota Semarang." *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan* 4, No. 1 (2024): 66. Https://Doi.Org/10.30595/Jmbt.V4i1.23846.

Puspitaningrum, Elok Ari, Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Umi Anugerah Izzati, Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, And Universitas Negeri Surabaya. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Produksi Unit Mesin PT . X The Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention Of Machine Unit Production Employees At PT . X Abstrak." *Jurnal Penelitian Psikologi* 10, No. 01 (2023): 505–22.

Putri, Pramitha Kusuma. "GEN Z DI DUNIA KERJA : Kepribadian Dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja." *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* 4, No. 1 (2024): 30–38.

Qomaruddin, Halimah Sa'diyah. "Kajian Teoritis Tentang Teknik Analisis Data Dalam Penelitian Kualitatif: Perspektif Spradley, Miles Dan Huberman." *Journal Of Management, Accounting And Administration* 1, No. 2 (2024): 77–84.

Rahmadhani, Nabila Putri, And Yeyen Priyanti. "Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)* 1, No. 1 (2022): 39–48.

Rahman, Andi, Fahmi Oemar, And Arizal N. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada Bank Syariah Indonesia Area Pekanbaru.” *Jurnal Komunitas Sains Manajemen* 2, No. 2 (2023): 160–71.

Rahman, Muhammad Irshad, And Fetty Poerwita Sary. “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Bandung.” *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian* 4, No. 6 (2025): 2777–88. Https://Doi.Org/10.58344/Locus.V4i6.4427.

Rismayanti, Revilia Dian. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang).” *Repository Universitas Brawijaya*, 2018, 1. Http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/Download/2581/2975.

Saadi, Ahmad. “Pengumpulan Data Yang Efisien Pada Penelitian Tindakan Kelas: Teknik, Alat, Dan Tantangan Ahmad.” *Journal Iimu Pendidikan Dan Sosial Humaniora* 2, No. 1 (2025): 90–108. Https://Ejournal.Stai-Alkifayahriau.Ac.Id/Index.Php/Alamin/Article/View/231.

Sari, Adriana Puspita, Sri Hayati, And Nurhikmah Nurhikmah. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar.” *Jurnal Psikologi Karakter* 4, No. 1 (2024): 261–69. Https://Doi.Org/10.56326/Jpk.V4i1.3747.

Selviasari, Rike. “Analisis Faktor-Faktor Penentu Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z: Pendekatan Human-Centered Management Di Era Kerja Fleksibel Analysis.” *Al-Muraqabah: Journal Of Management And Sharia Business* 05, No. 01 (2025): 111–20.

Soeling, Tri Handoko Dan Pantius Drahen. “Analisa Penyebab Turnover Intention Karyawan Pada Sektor Perbankan Syariah.” *Syntax Idea* 2, No. 9 (2020): 676–89. Https://Www.Golder.Com/Insights/Block-Caving-A-Viable-Alternative/.

Sulistyowati, Nabila Rahma Putri. “Peluang Dan Tantangan Lembaga Keuangan Syariah Non Bank Dalam Perspektif Islam.” *Wadiah* 5, No. 2 (2021): 38–66. Https://Doi.Org/10.30762/Wadiah.V5i2.3511.

Sunaryanto, Ketut, And Olivia Idrus. “Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja Di Indonesia.” *Jurnal Sains Dan Teknologi* 7, No. 3 (2025): 37–43. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.55338/Saintek.V7i3.3892.

Supriyanti, N I P J, And N M D A Mayasari. “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pt . Akar.” *Bisma: Jurnal Manajemen* 8, No. 2 (2022): 321–30.

Suriani, Nidia, Risnita, And M. Syahran Jailani. “Konsep Populasi Dan Sampling Serta

Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan." *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam* 1, No. 2 (2023): 24–36. Https://Doi.Org/10.61104/Ihsan.V1i2.55.

Suryani, Ni Kadek. "Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi (Tinjauan Teoritis Dan Empiris)." *Jurnal IMAGINE* 2, No. 2 (2022): 2776–9836. Https://Jurnal.Std-Bali.Ac.Id/Index.Php/Imagine.

Susianti, Oni Marliana. "Perumusan Variabel Dan Indikator Dalam Penelitian Kuantitatif Kependidikan." *Jurnal Pendidikan Rokania* 9, No. 1 (2024): 18–30.

Susilo, Jimmy, And I Gusti Bagus Honor Satrya. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, No. 6 (2019): 3700. Https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I06.P15.

Syahputri Zahra Addini, Fallenia Della Fay, And Syafitri Ramadani. "Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran." *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran* 2, No. 1 (2023): 161–66. Https://Jurnal.Diklinko.Id/Index.Php/Tarbiyah/Https://Jurnal.Diklinko.Id/Index.Php/Tarbiyah/.

Uswatun Chasanah, Wijiati. "Pengaruh Gaya Hidup Generasi Z (Fleksibilitas Kerja Dan Kompensasi) Terhadap Pemilihan Pekerjaan." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha* 4, No. 2 (2024): 485–99.

Utami, Fabriana Puspaning, And Tito Siswanto. "Pengaruh Employer Branding Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Generasi Z Pada Industri FMCG." *Liquidity* 10, No. 2 (2021): 236–46. Https://Doi.Org/10.32546/Lq.V10i2.1327.

Wahyu Gunadi, Purwanto SK. "Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Turnover Intentions Dengan Mediasi Variabel Relationship Conflict." *Jurnal Manajemen* 11, No. 1 (2024): 22–35. Https://Doi.Org/10.37817/Jurnalmanajemen.V11i1.

Wahyudi, Idam, Auliya Nurmalasari, Bikorin Bikorin, Muhammad Akmal, And Ronaldo Primartono. "Kajian Literatur : Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Institut Sains & Teknologi Akprind Yogyakarta Tenaga Kerja Dalam Suatu Perusahaan . Faktor-Faktor Seperti Kurangnya Pengakuan Terhadap Bakat Serta." *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 2, No. 2 (2024): 47–53. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.61132/Manuhara.V2i1.704.

Wahyudi, Steven, And Mohammad Agung Saryatmo. "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z Yang Bekerja Di Jakarta." *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2024. Https://Doi.Org/10.24912/Jmbk.V8i3.30222.

Wahyuni, Wahyuni, Kumara Adji Kusuma, Vera Firdaus, And Dewi Andriani. “Peran Kepemimpinan, Job Insecurity, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention.” *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 2, No. 7 (2023): 2764–77. Https://Doi.Org/10.56799/Jim.V2i7.1736.

Wibowo, Wasis, And Fitria Ayuningtyas. “Generasi Z Sebagai Konsumen Masa Depan: Karakteristik, Preferensi, Dan Tantangan Baru.” *Buana Komunikasi (Jurnal Penelitian Dan Studi Ilmu Komunikasi)* 5, No. 2 (2024): 90–99. Https://Doi.Org/10.32897/Buanakomunikasi.2024.5.2.3937.

Widjanarko, Gita Pratiwi, Agus Hermani, Departemen Administrasi Bisnis, And Universitas Diponegoro. “Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Utama) Pendahuluan Kajian Teori.” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 11, No. 4 (2022): 622–29. Https://Doi.Org/Https://Ejournal3.Undip.Ac.Id/Index.Php/Jiab |.

Wilda S. Tondok, Josep B. Kalangi, Wensy F.I Rompas. “Pengaruh Angkatan Kerja Dan Pengeluaran Konsumsi Rumah Tangga Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kabupaten Tana Toraja Tahun 2011-2021.” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 23, No. 5 (2023): 49–60.

Windra Putra, Winarno, Rianita Puspa Sari. “Analisis Pengaruh Periklanan Mobile Terhadap Loyalitas Konsumen Kartu Prabayar XL Karawang Windra.” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 8, No. 6 (2022): 144–53. Https://Doi.Org/Https://Jurnal.Peneliti.Net/Index.Php/JIWP.

Yumna, Lulu Wifaq. “Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Pada Perawat.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 6, No. 4 (2021): 678–91.

Zaki, Muhammad, And Saiman. “Kajian Tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam.” *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4, No. 2 (2021): 115–18.