

**PENGARUH *VOICE BEHAVIOR* DAN *PERSON JOB FIT* TERHADAP  
*INTENTION TO STAY* DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI PADA KARYAWAN LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH  
WILAYAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH :**

**SUCI FEBRIANI  
NIM. 22108020013**

**DOSEN PEMBIMBING :**

**SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, SE., M. Sc  
NIP. 19920616 202505 2 002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
2026**

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-651/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH VOICE BEHAVIOR DAN INTENTION TO STAY DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH WILAYAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SUCI FEBRIANI  
Nomor Induk Mahasiswa : 22108020013  
Telah diujikan pada : Selasa, 02 Juni 2026  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, S.E., M.Sc.  
SIGNED

Valid ID: 6a22821c31ea



Penguji I

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 6a2279946dc88



Penguji II

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.  
SIGNED

Valid ID: 6a2265ab94efa



Yogyakarta, 02 Juni 2026  
UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.  
SIGNED

Valid ID: 6a2625101d2ca

## SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul : Skripsi oleh Suci Febriani

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sunan Kalijaga  
Di-Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya sebagai Pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini:

Nama : Suci Febriani  
NIM : 22108020013  
Judul Skripsi : **Pengaruh *Voice Behavior* dan *Person Job Fit* terhadap *Intention To Stay* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Lembaga Keuangan Syariah Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta**

Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami berharap skripsi ini dapat segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, 19 Mei 2026  
Pembimbing,



Svayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M. Sc  
NIP. 19920616 202505 2 002

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirabbil Aalamiin, dengan Rasa Syukur yang tulus kepada Allah SWT yang maha pengasih lagu maha penyayang atas segala rahmat, karunia, nikmat kesehatan, kekuatan, kemudahan, dan bimbingannya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.*

\*\*\*

*Teruntuk keempat orang tuaku, pahlawan pahlawanku yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan moral maupun material, serta pengorbanan yang tiada henti demi keberhasilan dan masa depan penulis. Terimakasih atas setiap perjuangan, nasihat, dan ketulusan yang tidak akan pernah dapat terbalaskan.*

\*\*\*

*Kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen atas segala bimbingan, ilmu, motivasi dan koreksi yang diberikan dengan penuh kesabaran. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak/Ibu.*

\*\*\*

*Kepada seluruh sahabat dan keluarga besar penulis yang tidak bisa disebutkan satu satu dengan ikhlas senantiasa memberi semangat dalam setiap proses penyelesaian skripsi ini.*

\*\*\*

*Terakhir, penulis ucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terimakasih atas ilmu, fasilitas dan lingkungan akademik yang telah menjadi tempat untuk penulis berproses. Semoga kampus ini semakin jaya.*

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Suci Febriani  
NIM : 22108020013  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh *Voice Behavior* dan *Person Job Fit* terhadap *Intention To Stay* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Lembaga Keuangan Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta” adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiarisme pencurian hasil karya milik orang lain hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non-material ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis skripsi saya secara orisinal dan otentik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, 18 Mei 2026

Penulis,



Suci Febriani

NIM. 22108020013

## SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Suci Febriani  
NIM : 22108020013  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul

**“PENGARUH *VOICE BEHAVIOR* DAN *PERSON JOB FIT* TERHADAP  
*INTENTION TO STAY* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN LEMBAGA KEUANGAN  
SYARIAH WILAYAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA ”**

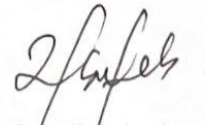
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhal menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, 18 Mei 2026

Penulis,



Suci Febriani

NIM. 22108020013

## HALAMAN MOTTO

“Sometimes, you need the rain to know you miss the sun”

*(Let Em Go, Matt Hansen)*

\*\*\*

“Success is all about momentum, before you can win, you gotta act like you can win”

*(The Lincoln Lawyer)*

\*\*\*

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Orang-orang yang berusaha dengan sungguh-sungguh untuk (mencari keridaan)

Kami benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami.

Sesungguhnya Allah benar-benar bersama orang-orang yang berbuat kebaikan.

(Q.S. al-Ankabut [29]: 69).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Transliterasi Adalah pengkonversian teks dari satu bahasa ke bahasa lain. Yang dimaksud dengan transliterasi dalam skripsi ini adalah konversi tulisan Bahasa Arab menjadi Bahasa latin. Pedoman yang digunakan untuk transliterasi arab-latin dalam skripsi ini berdasarkan pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor; 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bā'	b	be
ت	tā'	t	te
ث	ṣā'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā'	kh	ka and ha
د	Dāl	d	de
ذ	Ẓāl	ẓ	zet (dengan titik diatas)
ر	rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es and ye
ص	ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)

ض	dād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	tā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	w
هـ	hā'	h	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	yā'	Y	ye

### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Lengkap

ممتعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. Tā' marbūṭah

#### 1. Ta' Marbutah Hidup

Ta' Marbutah Hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

حكمة	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

## 2. Ta' Marbutah Mati

Ta' Marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

كرامة الولايا	Ditulis	<i>karāmah al-auliya'</i>
---------------	---------	---------------------------

3. Apabila pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

زكاة الفطرة	Ditulis	<i>zakatā al-fitrāh</i>
-------------	---------	-------------------------

## D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----	fathah	ditulis	a
-----	Kasrah	ditulis	i
-----	ḍammah	ditulis	u
فَعَلَ	fathah	ditulis	fa'ala
ذَكَرَ	Kasrah	ditulis	zūkira
يَذْهَبُ	ḍammah	ditulis	yazhabu

## E. Vokal Panjang

1	fathah + alif	ditulis	ā
	جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyah</i>

2	fathah + yā'mati	ditulis	ā
	تنسى	ditulis	tans ā
3	kasrah + yā'mati	ditulis	i
	كريم	ditulis	karim
4	ḍammah + wāwu mati	ditulis	ū
	فروض	ditulis	furūḍ

### F. Vokal Rangkap

1	fathah + yā'mati	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	bainakum
2	fathah + wāwu mati	ditulis	au
	قول	ditulis	qaul

### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu kata Dipisahkan dengan

#### Apostrof

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'iddat
لئن شكرتم	ditulis	la'in syakartum

### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al".

القرآن	ditulis	al-Qur'ān
القياس	ditulis	al-Qiyās

2. Bila diikuti dengan huruf *Syamsiyyah* maka ditulis menggunakan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut.

السماء	ditulis	<i>al-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>al-Syams</i>

### I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوى الفروض	ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنّة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>



## KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan kehadirat Allah Swt atas limpahan rahmat, taufik, dan kemudahan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Voice Behavior* dan *Person Job Fit* terhadap *Intention To Stay* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Lembaga Keuangan Syariah wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta”**. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad saw beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu bentuk tanggung jawab akademik penulis sekaligus sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan ditempat bekerja pada karyawan lembaga keuangan syariah wilayah DIY, khususnya yang berkaitan dengan *Voice Behavior* dan *Person Job Fit* serta peran kepuasan kerja dalam mempengaruhi hubungan variabel tersebut.

Penulis menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini bukanlah hal yang sederhana dan tidak terlepas dari berbagai tantangan, keterbatasan, serta hambatan, baik bersifat akademik maupun teknis. Mulai dari proses penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data responden, pengolahan dan analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif, hingga interpretasi hasil penelitian, seluruh tahapan tersebut memerlukan ketelitian, kesabaran, serta konsistensi yang tinggi.

Namun demikian, berkat pertolongan Allah SWT serta bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE, M.Si., Ak., CA., ACPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang senantiasa memberikan arahan dan perhatian kepada para mahasiswanya.
4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah.
5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah., S.E., M.Sc selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas kesabaran, ketelitian, dan bimbingan Ibu mulai dari penyusunan konsep, penataan alur berpikir, hingga proses revisi berulang sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Ilmu dan teladan yang Ibu berikan menjadi pelajaran berharga bagi penulis.
6. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu membantu penulis dalam berbagai urusan akademik dan administratif selama masa studi.
7. Seluruh dosen Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang tidak dapat disebutkan satu

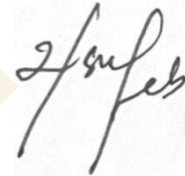
per satu. Terima kasih atas ilmu, bimbingan, dan motivasi yang telah diberikan selama proses perkuliahan.

8. Seluruh staf dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu kelancaran berbagai keperluan administrasi penulis.
9. Kedua orang tua penulis Alm. Yasman Hendra dan Almh. Loga Hariani. Meski raga ayah dan ibu telah tiada, kasih sayang, doa, pengorbanan, serta segala nilai kehidupan yang telah diberikan akan selalu hidup dalam hati penulis. Tidak ada kata yang mampu menggambarkan betapa besar cinta dan perjuangan ayah dan ibu dalam mengiringi setiap langkah penulis hingga mampu menyelesaikan karya ini.
10. Kedua Om dan Tante penulis Khoiri dan Harisna Murti yang telah menjadi tempat bersandar, sumber kasih sayang, serta sosok pengganti orang tua dalam kehidupan penulis. Kehadiran dan kasih sayang om dan tante memberi penulis kekuatan untuk terus hidup, berjuang, dan menghadapi setiap proses kehidupan.
11. Adik satu-satunya penulis Taskiya Mafaza dan sepupu Yelsi Safitri, Shera Yunita, dan Abdi Rafebi. Di setiap lelah yang datang selama proses menyelesaikan skripsi ini, kehadirannya selalu memberi penulis alasan untuk tetap kuat. Terima kasih karena tanpa disadari telah menjadi rumah kecil bagi penulis, tempat menemukan tawa, optimisme, dan ketenangan di tengah banyaknya tekanan dan perjuangan

12. Kepada seseorang dengan nama Muh. Nur Ikhsan, terimakasih telah hadir dan menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik waktu maupun tenaga kepada penulis. Telah mendukung, menghibur, dan mendengarkan keluh kesah, serta memberikan semangat pantang menyerah untuk menyelesaikan studi ini.
13. Kepada sahabat terkasih Diya Sahraini Siregar, Salsabila, Azelia Zeta Erlangga, dan Rahayu Dara Meutia. Penulis mengucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam perjalanan panjang ini bukan hanya sebagai teman, tetapi juga sebagai tempat untuk berbagi cerita, tawa, dan keluh kesah selama masa kuliah ini.
14. Kepada tim sukses penulis dibangku kuliah Ratna, Keisa, Sitha, Nanda, Yuda, Jani, dan Egi. Kehadiran teman teman selalu menjadi pengingat bahwa penulis tidak berjalan sendirian. Terima kasih untuk setiap dukungan sederhana yang sering kali terasa kecil, tetapi sangat berarti, untuk setiap semangat yang diberikan tanpa diminta, dan untuk kebersamaan yang membuat segala proses terasa lebih ringan.
15. Pihak BPRS Formes, BPRS Bangun Drajat Warga, dan BMT Beringharjo Daerah Istimewa Yogyakarta yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi.
16. Terakhir, kepada diri sendiri Suci Febriani. Terima kasih sudah terus maju melalui hari hari yang sulit dan penulis harus berpura pura kuat, meskipun banyak hal yang terasa berat, melelahkan, dan tidak jarang membuat penulis ingin berhenti ditengah jalan, penulis mengucapkan terimakasih sudah berhasil melewati proses ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan dengan balasan yang sebagaimana mestinya. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna, sehingga kritik dan saran dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 18 Mei 2026  
Penulis,



**Suci Febriani**  
**NIM. 22108020013**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xviii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xxi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xxii
<b>ABSTRAK</b> .....	xxiii
<b>ABSTRACT</b> .....	xxiv
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Latar Belakang</b> .....	1
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	6
<b>C. Tujuan Penelitian</b> .....	6
<b>D. Manfaat Penelitian</b> .....	7
<b>E. Sistematika Penulisan</b> .....	8
<b>BAB II</b> .....	12
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	12
<b>A. Landasan Teori</b> .....	12
<b>A. Tinjauan Literatur</b> .....	22
<b>B. Kerangka Pemikiran</b> .....	29
<b>C. Pengembangan hipotesis</b> .....	29
<b>BAB III</b> .....	36
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	36
<b>A. Jenis dan Sifat Penelitian</b> .....	36
<b>B. Populasi dan Sampel</b> .....	37
<b>C. Definisi Operasional Variabel</b> .....	38

1.	Variabel Dependen (Y).....	38
2.	Variabel independen (X).....	38
3.	Variabel Mediasi (Z) .....	38
<b>D.</b>	<b>Sumber dan Teknik Pengumpulan Data</b> .....	44
<b>E.</b>	<b>Metode Analisis Data</b> .....	45
1.	Analisis Outer Model .....	45
2.	Analisis <i>Inner Model</i> .....	46
<b>BAB IV</b>	.....	48
<b>ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b>	.....	48
<b>A.</b>	<b>Deskripsi Objek Penelitian</b> .....	48
<b>B.</b>	<b>Profil Responden Penelitian</b> .....	49
1.	<b>Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</b> .....	49
2.	<b>Karakteristik Responden Berdasarkan Usia</b> .....	50
3.	<b>Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja</b> .....	50
<b>C.</b>	<b>Analisis Statistik Deskriptif</b> .....	51
<b>D.</b>	<b>Pengujian Instrumen Penelitian</b> .....	54
1.	Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	54
2.	Analisis Inner Model.....	61
<b>E.</b>	<b>Uji Hipotesis dan Pembahasan</b> .....	64
1.	Pengaruh antara <i>Voice Behavior</i> terhadap <i>Intention To Stay</i> karyawan Lembaga keuangan syariah DIY .....	66
2.	Pengaruh antara <i>Person Job Fit</i> terhadap <i>Intention To Stay</i> karyawan Lembaga keuangan syariah DIY .....	68
3.	Pengaruh antara <i>Voice Behavior</i> terhadap Kepuasan karyawan Lembaga keuangan syariah DIY .....	71
4.	Pengaruh antara <i>Person Job Fit</i> terhadap Kepuasan karyawan Lembaga keuangan syariah DIY .....	73
5.	Pengaruh antara Kepuasan karyawan terhadap <i>Intention To Stay</i> karyawan Lembaga keuangan syariah DIY .....	75
6.	Pengaruh <i>Voice Behavior</i> terhadap <i>Intention To Stay</i> melalui kepuasan karyawan Lembaga keuangan syariah DIY .....	77
7.	Pengaruh <i>Person Job Fit</i> terhadap <i>Intention To Stay</i> melalui kepuasan karyawan Lembaga keuangan syariah DIY .....	79
<b>BAB V</b>	.....	82
<b>PENUTUP</b>	.....	82
<b>A.</b>	<b>Kesimpulan</b> .....	82

<b>B. Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>83</b>
<b>C. Saran .....</b>	<b>83</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>85</b>
<b>Lampiran Data Responden .....</b>	<b>101</b>
<b>Lampiran Hasil Pengujian <i>PLS Algorithm (Outer Model)</i>.....</b>	<b>107</b>
<b>Lampiran Hasil Pengujian <i>Bootsrapping (Inner Model)</i> .....</b>	<b>108</b>
<b>Lampiran Nilai <i>Outer Loading</i> .....</b>	<b>109</b>
<b>Lampiran Nilai <i>Discriminant Validity</i> .....</b>	<b>110</b>
<b>Lampiran Nilai <i>Composite Reliability</i> .....</b>	<b>110</b>
<b>Lampiran Nilai <i>R Square</i> .....</b>	<b>110</b>
<b>Lampiran Nilai <i>T-Statistic</i> dan <i>P-Values</i> .....</b>	<b>111</b>
<b>Lampiran Surat Keterangan Penelitian .....</b>	<b>112</b>
<b>Lampiran Surat Keterangan Penelitian .....</b>	<b>113</b>
<b>Lampiran Surat Keterangan Penelitian .....</b>	<b>114</b>
<b>Lampiran <i>Curriculum Vitae</i> .....</b>	<b>115</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	40
Tabel 3. 2 Skala Likert .....	44
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden .....	49
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	50
Tabel 4. 3 Lama Bekerja Responden.....	50
Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	52
Tabel 4. 5 Nilai AVE dan Outer Loading .....	56
Tabel 4. 6 Fornell- Larcker.....	59
Tabel 4. 7 Nilai Reliabilitas.....	60
Tabel 4. 8 R Square .....	63
Tabel 4. 9 Nilai T Statistics dan P Values.....	64
Tabel 4. 10 Hasil Uji Hipotesis .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tren Penurunan Turnover rate Industri Perbankan Syariah .....	1
Gambar 4. 1 Outer Model Struktural .....	55
Gambar 4. 2 Model Structural Bootstrapping.....	62



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara *voice behavior* dan *person job fit* terhadap *intention to stay* dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi khususnya pada karyawan BPRS dan BMT Beringharjo DIY. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 67 responden dengan metode *purposive sampling*, data diolah menggunakan Teknik PLS-SEM dengan software SmartPLS versi 4.1.1. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *voice behavior* berpengaruh terhadap *intention to stay*. *Person job fit* tidak berpengaruh terhadap *intention to stay*. *Voice behavior* dan *person job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *voice behavior* dan *person job fit* terhadap *intention to stay*. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengelola SDM khususnya pada Lembaga keuangan syariah.

**Kata kunci :** *Voice Behavior, Person Job Fit, Intention To Stay, Kepuasan Kerja, Karyawan Lembaga Keuangan Syariah*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ***ABSTRACT***

This study aims to test and analyze the influence of voice behavior and person-job fit on intention to stay, with job satisfaction as a mediator, particularly among employees of BPRS and BMT Beringharjo DIY. The sample used in this study consisted of 67 respondents using the purposive sampling method, and the data were processed using PLS-SEM techniques with SmartPLS version 4.1.1 software. The results of this study indicate that voice behavior affects intention to stay. Person-job fit does not affect intention to stay. Voice behavior and person-job fit affect job satisfaction. Furthermore, job satisfaction does not mediate the relationship between voice behavior and person-job fit on intention to stay. These findings are expected to serve as a basis for companies in managing human resources, particularly in Islamic financial institutions.

***Keywords: Voice Behavior, Person Job Fit, Intention To Stay, Job Satisfaction, Employees of Islamic Financial Institutions***



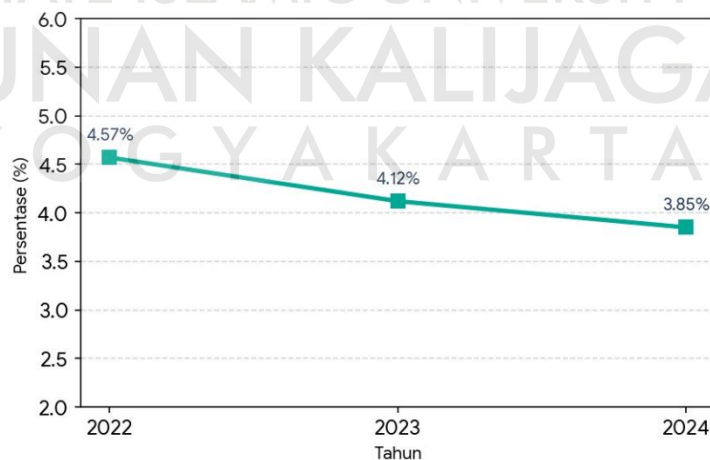
STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia telah membuktikan perannya sebagai salah satu bidang yang paling dinamis dan tahan lama dalam perekonomian global. Ditandai dengan aset keuangan syariah di Indonesia pada tahun 2025 dengan angka 297 triliun yang meningkat dari tahun 2024 sebesar 288 triliun. Angka ini menunjukkan betapa masyarakat percaya pada lembaga keuangan syariah, yang memiliki kemampuan untuk menyediakan layanan keuangan yang mengikuti prinsip syariah (Kusuma et al., 2025). Pertumbuhan yang luar biasa, keberlanjutan, dan keunggulan kompetitif yang terjadi ini tidak luput dari sumber daya manusia yang ikut andil dalam pencapaian perusahaannya (Hanifa & Santoso, 2024). Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan sumber daya manusia yang potensial untuk mencegah karyawan berpindah dan menurunkan kinerja perusahaan.



Gambar 1. 1 Tren Penurunan *Turnover rate* Industri Perbankan Syariah

Berdasarkan grafik dari [idx.co.id](http://idx.co.id) diatas industri perbankan berhasil menekan angka *turnover* melalui pembenahan internal. Meskipun terjadi penurunan, gejala ketidakpastian karir dan penurunan *intention to stay* secara umum tetap membayangi industri, khususnya pada level lembaga keuangan syariah seperti BPRS dan BMT. Kenyataannya, KNEKS menyatakan bahwa lembaga keuangan syariah masih menghadapi kendala dalam mengembangkan SDM yang berkualitas tinggi dan sesuai dengan persyaratan industri berbasis prinsip syariah. Ketika seorang karyawan memutuskan keluar, lembaga tidak hanya kehilangan staf tetapi juga berisiko kehilangan portofolio nasabah yang dibawa karyawan tersebut (Farouki et al., 2025). Oleh karena itu, Kondisi ini menunjukkan betapa pentingnya melakukan penelitian tentang keinginan karyawan untuk tetap berada dalam suatu perusahaan (*intention to stay*) dan dapat membantu industri membuat rencana yang efisien untuk mengurangi *turnover* dan mempertahankan pekerja terbaiknya.

Kecenderungan atau keinginan karyawan untuk tetap bekerja ditempat kerjanya secara sukarela sesuai keinginannya disebut *intention to stay*. Dalam teori keamanan psikologis dikatakan bahwa seseorang cenderung akan merasa aman apabila lingkungan mereka menerima kejujuran, ide baru dan diskusi terbuka, serta memberi ruang bagi individu untuk terlibat di tempat kerja (Edmondson & Lei, 2014). Selanjutnya, dalam teori *Person Environment Fit* menyatakan kompatibilitas antara individu dan lingkungan kerjanya didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai, kebutuhan, kemampuan, dan karakter individu dengan kebutuhan dan karakteristik lingkungan organisasi. Teori ini merupakan landasan kuat mengapa karyawan memilih

bertahan atau meninggalkan pekerjaannya dimana sikap, perilaku, dan kesejahteraan karyawan tidak dapat dipahami tanpa mempertimbangkan lingkungan tempat mereka bekerja. Berdasarkan pemahaman tersebut, peneliti mengusulkan variabel *voice behavior* dan *person-job fit* (PJ fit) sebagai variabel yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap berada di perusahaan.

Ketika hubungan kelompok ditandai oleh saling menghormati dan keyakinan bahwa setiap orang akan diperlakukan secara adil, karyawan lebih berani menyuarakan pendapat mereka, termasuk idebaru, rekomendasi untuk perbaikan dan kritik yang membangun. Suara yang dimaksud adalah *Voice Behavior* yang ditandai dengan adanya keberanian karyawan untuk menyuarakan pendapat mereka dan sejauh mana lingkungan kerja mendukung keterbukaan dan partisipasi aktif (Amaliyah et al., 2024). Penelitian (Rohmah et al., 2023) yang menemukan hampir 72% karyawan cenderung diam karena mereka khawatir dianggap buruk atau bahkan menahan diri. Dengan demikian, saat karyawan tidak merasa aman mereka cenderung tetap diam meskipun mereka melihat masalah atau peluang perbaikan. Pada akhirnya ini dapat menghambat kreatifitas, efisiensi kerja, dan kemajuan organisasi.

*Person job fit (PJF)* merupakan jenis kesesuaian yang paling langsung terkait dengan pengalaman kerja sehari-hari karyawan. Berlandaskan teori menurut (Kristof-Brown et al., 2005) *Person Job Fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antara seseorang dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan di tempat kerja mereka. Kesesuaian ini dimaksudkan kepada hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan memberikan kewajiban dan hak yang

bersangkutan. Teori ini menjelaskan bahwa tingkat kesesuaian antara minat, kemampuan, dan kompetensi dengan pekerjaan karyawan akan menentukan sejauh mana seseorang bertahan dalam pekerjaan mereka. Hal ini berarti semakin tinggi kesesuaian tersebut maka akan dapat mempengaruhi persistensi karier karyawan, dan semakin rendah tingkat kesesuaian tersebut maka akan mempengaruhi perubahan pekerjaan dan memperbesar kemungkinan karyawan memilih pekerjaan yang baru (Kakar et al., 2022).

Dalam konsep ini, *person job fit* merujuk sejauh mana nilai-nilai pribadi, kemampuan, dan bidang keahlian seseorang sesuai dengan posisi yang mereka ambil. Karyawan yang cocok dengan lingkungan pekerjaannya akan mencapai kepuasan yang maksimal secara fisik dan kognitif (Sayuga et al., 2024). Dengan demikian, jika kesesuaian yang dirasakan karyawan tinggi, tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat dan keinginan mereka untuk tetap berada diorganisasi juga meningkat.

Kepuasan karyawan merupakan bentuk rasa bahagia, menyukai sesuatu, atau merasa senang terhadap pekerjaannya (Wiliandari, 2019).. Kepuasan kerja juga dianggap seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang, kepuasan tidak tampak seperti nyata tetapi diwujudkan dalam bentuk hasil pekerjaan (Syaiful et al., 2017). Menurut *Robbin* dan *Judge* kepuasan kerja lebih dari sekadar perasaan puas saja, ini merupakan hasil dari pengalaman kerja seluruh karyawan yang menjadi jembatan psikologis dengan menghubungkan perilaku proaktif karyawan dan tingkat kecocokan karyawan agar memilih untuk tetap atau tidak diorganisasinya.

Meskipun banyak penelitian yang membahas mengenai *Voice Behavior* dan *Person Job Fit*, misalnya (Kemie, 2019; Sitompul & Ikhsan, 2025; Surantoro & Solichin, 2020; Wahyudi et al., 2025; Wildan Firdausi, 2024), namun penelitiannya belum banyak yang diterapkan dalam konteks lembaga keuangan syariah di Indonesia. Beberapa penelitian berfokus pada perusahaan start up, PLTU, LAZIS, dan yayasan pionir pendidikan. Selain itu, terdapat inkonsistensi hasil studi terdahulu, (Surantoro & Solichin, 2020) menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh secara positif terhadap *Intention To Stay*, namun riset (Wahyudi et al., 2025) menyatakan *Person Job Fit* tidak otomatis membuat karyawan bertahan jika gaji dianggap tidak memadai. Namun pada riset (Wildan Firdausi, 2024a) dan (Sajuyigbe et al., 2024a) terdapat persamaan hasil dimana *Voice Behavior* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Selanjutnya, Mayoritas menggunakan variabel *turnover intention* bukan *intention to stay*. Terakhir, pada beberapa penelitian diatas banyak menggunakan variabel *Turnover Intention* bukan *Intention To Stay* seperti penelitian (Hanifa & Santoso, 2024) dan (Sitompul & Ikhsan, 2025).

Berdasarkan uraian diatas, penelitian yang berjudul “*Pengaruh Voice Behavior dan Person Job Fit terhadap Intention To Stay dengan Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Industri Keuangan Non Bank Syariah*” menarik perhatian peneliti untuk diteliti kembali karena belum banyak penelitian yang secara bersamaan menguji variabel variabel tersebut, terutama berlaku dalam Lembaga keuangan Syariah di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis bagi

berbagai pihak yang berkepentingan dengan menjadikan bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di Lembaga keuangan Syariah.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *Voice Behavior* berpengaruh terhadap *Intention To stay* Karyawan Lembaga keuangan Syariah DIY?
2. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh terhadap *Intention To stay* Karyawan Lembaga keuangan Syariah DIY?
3. Apakah *Voice Behavior* berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan Lembaga keuangan Syariah DIY?
4. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan Lembaga keuangan Syariah DIY?
5. Apakah kepuasan karyawan berpengaruh terhadap *intention to stay* karyawan Lembaga keuangan Syariah DIY ?
6. Apakah kepuasan karyawan memediasi pengaruh *Voice Behavior* terhadap *Intention To Stay* karyawan Lembaga keuangan Syariah DIY?
7. Apakah kepuasan karyawan memediasi pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Intention To Stay* karyawan Lembaga keuangan Syariah DIY?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan kepada rumusan masalah yang sudah diuraikan diatas, maka arah dari penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *Voice Behavior* terhadap *Intention To Stay* karyawan Lembaga keuangan Syariah DIY
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Intention To Stay* karyawan di Lembaga keuangan Syariah DIY
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *Voice Behavior* terhadap kepuasan karyawan di Lembaga keuangan Syariah DIY
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *Person Job Fit* terhadap kepuasan karyawan di Lembaga keuangan Syariah DIY
5. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan karyawan terhadap *Intention To Stay* karyawan di Lembaga keuangan Syariah DIY
6. Menguji dan menganalisis peran kepuasan karyawan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *voice behavior* dan *Intention To Stay* karyawan Lembaga keuangan Syariah DIY
7. Menguji dan menganalisis peran kepuasan karyawan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Person Job Fit* dan *Intention To Stay* karyawan di Lembaga keuangan Syariah DIY

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan kepada arah riset yang telah dipaparkan sebelumnya, maka manfaat dari pada riset ini, yaitu:

1. Bagi Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi regulator atau kelompok lembaga keuangan syariah dalam mengembangkan standar pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan syariah dan

berfokus pada keberlanjutan tenaga kerja yang unggul dan juga menjadi referensi bagi guru dan siswa program manajemen, ekonomi syariah, dan perbankan dan keuangan syariah untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi keinginan untuk mempertahankan karyawan di lembaga keuangan syariah.

## 2. Bagi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, terutama yang berkaitan dengan integrasi variabel perilaku bersuara, hubungan antara orang dan pekerjaan, kepuasan karyawan, dan keinginan untuk tetap dalam model struktural dalam konteks lembaga keuangan syariah.

## E. Sistematika Penulisan

Struktur penulisan pada kajian penelitian ini mencakup lima bab yang saling berhubungan. Struktur penulisan ini menunjukkan gambaran umum dan rincian penelitian. Adapun sistem penulisan pada penelitian ini, yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pertama mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab dua berisi tentang kerangka teori yang menjelaskan teori-teori terkait yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian. Selain itu, teori dari masing-masing variabel juga dijelaskan dalam bab ini. Kemudian bab ini juga berisi tentang penelitian terdahulu dan

pengembangan hipotesis, yaitu upaya untuk merumuskan hipotesis dengan argumen-argumen yang dibangun dari teori atau logika dan penelitian terdahulu yang relevan. Model penelitian dan kerangka teori juga disertakan dalam bab ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Secara umum bab ini menguraikan tentang proses pelaksanaan metode, rencana dan prosedur penelitian yang dilakukan penulis untuk menjawab hipotesis penelitian. Hal-hal yang dipaparkan mulai dari jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik penentuan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam skripsi ini, bab empat membahas pandangan peneliti akan pantulan riset. Pada bagian bab ini terdiri dari subbab yang memberikan deskripsi eksplorasi, terdeteksi data penelitian dan memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan peneliti.

### **BAB V PENUTUP**

Penutup pada segmen bab lima menyajikan kesimpulan dari hasil observasi yang dilakukan, akan dilanjutkan dengan kontribusi penelitian.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Mengacu pada pemaparan hasil analisis studi, dapat dinyatakan bahwa, *Voice behavior* terbukti berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang berpartisipasi dalam menyuarkan pendapat, ide, dan saran mereka kepada organisasi, semakin besar kemungkinan mereka akan mempertahankan pekerjaan mereka, kemudian *Person job fit* tidak berpengaruh terhadap *intention to stay* dimaksudkan tidak ada hubungan langsung antara kemampuan karyawan dan posisi yang mereka miliki untuk meningkatkan keinginan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan, selanjutnya *Voice behavior* berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan dengan begitu jika karyawan memiliki kesempatan untuk menyuarkan pendapat mereka, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan terlibat, yang berarti mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka, *Person job fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan yang artinya Kesesuaian pekerjaan terhadap kepuasan karyawan Kesesuaian antara karakteristik seseorang dan pekerjaan yang mereka lakukan membuat karyawan merasa nyaman dan mampu melakukan pekerjaan terbaik mereka. Akibatnya, karyawan menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka, Kepuasan karyawan tidak berpengaruh terhadap *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, kepuasan tersebut mungkin bukan alasan utama mereka ingin tetap di perusahaan. Terakhir, peran

mediasi kepuasan karyawan tidak berpengaruh sama sekali pada hubungan Voice Behavior dan Person Job Fit terhadap Intention to stay.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Selama penelitian berlangsung, peneliti telah mengupayakan agar mencapai hasil yang diharapkan. Namun, dalam proses penelitian terdapat sejumlah keterbatasan yang perlu dicermati sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan. Keterbatasan penelitian tersebut telah dirincikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengambil sampel sekitar 67 orang, jadi hasilnya tidak mewakili seluruh karyawan lembaga keuangan syariah.
2. Penelitian ini terbatas pada BPRS dan BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta, jadi hasilnya tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh Indonesia.
3. Dalam penelitian ini, hanya ada beberapa variabel yang digunakan: perilaku suara, orang yang cocok untuk pekerjaan, kepuasan karyawan, dan keinginan untuk tinggal. Tidak ada variabel lain yang mungkin berpengaruh.

## **C. Saran**

Dari hasil analisis penelitian diatas, menghasilkan beberapa rekomendasi yang dimaksudkan untuk mendorong peningkatan kemajuan lembaga keuangan syariah, serta mutu dan kualitas penelitian yang akan datang. Berikut terkait saran berdasarkan hasil studi dari penelitian ini:

1. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan budaya keterbukaan dengan memberikan lingkungan aman di mana karyawan dapat menyuarakan pendapat mereka juga dikenal sebagai perilaku bicara dan mendapatkan respons langsung terhadap pendapat mereka sehingga mereka merasa dihargai menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi, minat, dan kemampuan mereka (orang yang cocok untuk pekerjaan).
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan faktor tambahan seperti komitmen terhadap organisasi, lingkungan kerja, dan gaya pemimpin. dengan subjek penelitian lebih luas lagi mewakili Lembaga keuangan di Indonesia.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adrika Putra, M., Zefriyenni, & Lusiana. (2022a). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di STKIP Widyaswara Indonesia. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(3), 416–422. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i3.183>
- Adrika Putra, M., Zefriyenni, & Lusiana. (2022b). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di STKIP Widyaswara Indonesia. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(3), 416–422. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i3.183>
- Ahlenius, M., Berggren, B., Kågström, J., & Åge, L.-J. (2025). The role of gained trust: Effects on intrinsic motivation, person-job fit and turnover intentions among real estate brokers. *Property Management*, 43(1), 43–57. <https://doi.org/10.1108/PM-01-2024-0010>
- Akhmadi, A., & Hendryadi, H. (2022). Islamic work ethics, komitmen afektif, dan perilaku suara karyawan: Sebuah studi pendahuluan. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Islam*, 4(2), 151–164. <https://doi.org/10.36407/serambi.v4i2.751>
- Amaliyah, K. I., Puspoyudo, A. J., Tinduku, B., & Prihatsanti, U. (2024). Tren Penelitian Voice Behavior Employee Lima Tahun Terakhir: Analisis

- Bibliometrik dan Studi Naratif. *Dialektika : Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 9(2), 324–337. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v9i2.4589>
- Arif, M. (2022). Metodologi-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-dan-Kombinasi.pdf. In *Metodologi-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-dan-Kombinasi.pdf* (p. 254).
- Arum, A. I. (2020). Pengaruh Person Organization Fit terhadap Turnover Intention melalui Person Job Fit sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 634–647. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p634-647>
- Arya Pering, I. M. A. (2020). Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart-Pls 3.0. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 28–48. <https://doi.org/10.47532/jis.v3i2.177>
- Ashfan, M. A., Afrianty, T. W., & Utami, H. N. (2025). How Servant Leadership and Career Development Shape Employee Voice Behavior and Retention: The Mediating Role of Engagement and Moderating Effect of Gender. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 23(2), 517–540. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2025.023.2.09>
- Azahra, F., & Hadita, H. (2023). Pengaruh Promosi dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Variabel Intervening Minat Beli KFC Golden City Bekasi di Sosial Media Instagram. *JURNAL ECONOMINA*, 2(2), 678–691. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.351>
- Bahri, Syaiful, Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal*

*Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1).

<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>

Bashshur, M. R., & Oc, B. (2015). When Voice Matters: A Multilevel Review of the Impact of Voice in Organizations. *Journal of Management*, 41(5), 1530–1554. <https://doi.org/10.1177/0149206314558302>

Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>

Danistyarini, P., Erdi, H., & Sekarini, R. A. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Tanjung Priok. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 6667–6673. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1732>

Dilla, S. T., Nurhidayah, T., Amala, H., & Djuanda, G. (2023). *RISIKO INVESTASI SAHAM PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR FOOD AND BEVERAGE DENGAN METODE STANDAR DEVIASI*.

Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>

Emita, I., Siregar, O., & Sugeng, I. S. (2022). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. FRISIAN FLAG.

*Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(06), 80–90.

<https://doi.org/10.56127/jukim.v1i06.439>

Farouki, M. I., Hazizah, R. N., Aisaturohmaniyah, S., & Shafrani, Y. S. (2025).

*Optimalisasi Strategi Pemasaran Produk Portofolio Di BPRS Bina Amanah Satria, Melalui Pendekatan General Electric.*

Forester, B. J., Khater, A. I. A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Penelitian

Kuantitatif: Uji Reliabilitas. *EDU SOCIETY: JURNAL PENDIDIKAN, ILMU SOSIAL DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 4(3), 1812–1820. <https://doi.org/10.56832/edu.v4i3.577>

Hanifa, I. N., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Person Organization Fit, Person Job

Fit, Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1540–1549.

<https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11792>

Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). *Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis*. 7.

Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). *Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS*. Open Science Framework.

<https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>

Kakar, A. S., Rashid, S., & Ali, M. (2022). An Empirical Investigation of the

Relationships between Person-Organisation Fit, Person-Job Fit, and

Intention To Stay in the Context of Pakistan and HEIs. *Pakistan Social Sciences Review*, 6(2), 802–814.

- Kemie, S. S. (2019). *EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN MANAJEMEN KARIR TERHADAP KEINGINAN UNTUK TETAP TINGGAL DI DALAM ORGANISASI (Studi Terhadap Para Pengajar di Akademi ATCKR)*. 15.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences Of Individuals Fit At Work: A Meta-Analysis Of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, And Person–Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kusuma, A. P., Ardista, R., & Munandar, A. N. I. (2025). Human Capital dalam Bank Syariah: Antara Barokah, Turnover, dan Kompetensi Digital. 2025, 3, 1.
- Kyndt, E., Dochy, F., Michielsens, M., & Moeyaert, B. (2009). Employee Retention: Organisational and Personal Perspectives. *Vocations and Learning*, 2(3), 195–215. <https://doi.org/10.1007/s12186-009-9024-7>
- Lestari, D. (2020). *PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACHES (PCB), LEADER-MEMBER EXCHANGE (LMX), DAN PENGARUHNYA TERHADAP EMPLOYEE VOICE BEHAVIOR*.
- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 9(1), 122–127. <https://doi.org/10.35797/jab.v9.i1.122-127>

- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan pada PT. Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 684–699.  
<https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p684-699>
- Malik, F. Y. A., & Alhadar, F. M. (2024). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di Mediasi Oleh Intention To Stay Pada Malut Post Kota Ternate. 21(1).
- Martias, L. D. (2021). STATISTIKA DESKRIPTIF SEBAGAI KUMPULAN INFORMASI. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 16(1), 40.  
<https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>
- Monica, D. S., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intention to Stay dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 101–110.  
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.553>
- Morrison, E. W. (2011). Employee Voice Behavior: Integration and Directions for Future Research. *Academy of Management Annals*, 5(1), 373–412.  
<https://doi.org/10.5465/19416520.2011.574506>
- Musianto, L. S. (2002). Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian. *Jurnal Manajemen*, 4(2).
- Nugraha, Y. A. (2021). The Effect of Person-Job Fit on Turnover Intention: Mediated by Job Satisfaction. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 5(2), 140–148.  
<https://doi.org/10.21009/IJHCM.05.02.13>

Nugraha, Y. A., & Ramdanyah, A. D. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Hubungan Person-Job Fit Dengan Kinerja Pegawai. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 165–173.

<https://doi.org/10.35899/biej.v4i2.373>

*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Intention to Stay Relawan di Organisasi Non-Profit (Studi pada TurunTangan Malang)*. (n.d.).

Prahaski, N., Kusmilawaty, K., & Dharma, B. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKPASTIAN PEKERJAAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(03), 1011–1024. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i03.36933>

Putranto, B. C. (n.d.). *FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA 2025*.

Putranto, B. C. (2025). *FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA 2025*.

Reisa, A., & Sudibjo, N. (2020). Employee Voice Behavior: Pengaruh Self-efficacy, Kepribadian Proaktif dan Work Engagement dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2).

Rohmah, Z. N., Etikariena, A., & Salendu, A. (2023). Kepemimpinan inklusif dan voice behavior pada karyawan: Menguji peran budaya inovatif.

*Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 11(2), 172–187.

<https://doi.org/10.30996/persona.v11i2.7837>

- Sajuyigbe, A. S., Eniola, A. A., Ayeni, A. W., & Ineba, H. L. (2024a). Organizational Citizenship Behavior, Employee Voice and Academic Staff Retention in Nigerian Universities: Mediating Role of Conflict Resolution. *Revista Colombiana de Psicología*, 33(1), 87–106. <https://doi.org/10.15446/rcp.v33n1.100117>
- Sajuyigbe, A. S., Eniola, A. A., Ayeni, A. W., & Ineba, H. L. (2024b). Organizational Citizenship Behavior, Employee Voice and Academic Staff Retention in Nigerian Universities: Mediating Role of Conflict Resolution. *Revista Colombiana de Psicología*, 33(1), 87–106. <https://doi.org/10.15446/rcp.v33n1.100117>
- Sayuga, H. D., Ambarwati, A., & Fatmawati, R. (2024). Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 7(2), 145–163. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v7i2.5772>
- Sebastian, B., & Saraswati, K. D. H. (2025). *HOW PERSON JOB-FIT AND PERSON ORGANIZATION FIT AFFECT INTENTION TO STAY IN GENERATION Z EMPLOYEES*. 3(3).
- Sitompul, M. okuli, & Ikhsan, A. (2025). Pengaruh Person-Job Fit Terhadap Turnover Intention dengan Work Engagement dan Kepuasan Kerja dalam Etika Bisnis Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan Budget Hotel di Kota Medan. *Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2), 267–279. <https://doi.org/10.54951/sintama.v5i2.774>

- Song, Y., Peng, P., & Yu, G. (2020). I Would Speak Up to Live Up to Your Trust: The Role of Psychological Safety and Regulatory Focus. *Frontiers in Psychology, 10*, 2966. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02966>
- Song, Y., Tian, Q., & Kwan, H. K. (2022). Servant leadership and employee voice: A moderated mediation. *Journal of Managerial Psychology, 37*(1), 1–14. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2020-0077>
- Surantoro, L., & Solichin, M. R. (2020). Pengaruh Workplace Spirituality dan Person Job Fit Terhadap Intention to Stay Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai LAZIS Al Ihsan Jawa Tengah).
- Uguy, F., Sinaga, Z., Fitri, N., Ardiningrum, N., & Mangundjaya, W. (2024). Peran Kemanan Psikologis Dalam Pengembangan Inovasi. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial, 2*(4).
- Wahyudi, I., Sulistyowati, A., & Primartono, Y. R. (2025). Hubungan Person Job Fit dan Intention to Stay: Peran Moderasi Kompensasi dalam Mempertahankan Karyawan: The Relationship Between Person Job Fit and Intention to Stay: The Moderating Role of Compensation in Retaining Employees. *Economic and Education Journal (Ecoducation), 7*(2), 544–562. <https://doi.org/10.33503/ecoducation.v7i2.1722>
- Wildan Firdausi, I. (2024a). Culture, dan Organizational Commitment Terhadap Intention to Stay pada Karyawan Perusahaan Start Up Edukasi di Jakarta Barat. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.13834281>

- Wildan Firdausi, I. (2024b). *Culture, dan Organizational Commitment Terhadap Intention to Stay pada Karyawan Perusahaan Start Up Edukasi di Jakarta Barat*. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.13834281>
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.  
<https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Wulandari, A., Suryatama, F., & Supraptini, N. (2026). Pengaruh Fitur Aplikasi, Dukungan Organisasi, dan Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Driver Maxim di Kabupaten Semarang. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 7584–7591.  
<https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7048>
- Yani, N. W. M. N., & Nurmalasari, M. R. (2023). Pengaruh person job fit terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 25(2), 358–371.  
<https://doi.org/10.30872/jfor.v25i2.12669>
- Yuliyzar, I., & Susilo, P. (2025). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Talent*. Ismayudin Yuliyzar.
- Zulianto, M. G. E., & Ribhan, R. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange Dan Employee Voice Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Indonesia Power Pltgu Cilegon OMU. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 8391–8401.