

**PENGARUH KESEHATAN MENTAL, PASSION, KETERIKATAN
KARYAWAN, DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN GENERASI Z DI SEKTOR PERBANKAN JAWA TENGAH DAN
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 DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

KHANZA CINDANA INDRA PUTRI

NIM. 22108020010

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

Dr. SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.

NIP. 19910919 201503 2 008

**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-818/Un.02/DEB/PP.00.9/07/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KESEHATAN MENTAL, PASSION, KETERIKATAN KARYAWAN, DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN GENERASI Z DI SEKTOR PERBANKAN JAWA TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : KHANZA CINDANA INDRA PUTRI
Nomor Induk Mahasiswa : 22108020010
Telah diujikan pada : Jumat, 05 Juni 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 6a4fb0fae3e9

Ketua Sidang

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



Valid ID: 6a4b3033842d5

Penguji I

Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED



Valid ID: 6a4dd23f4064f

Penguji II

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



Valid ID: 6a54700822512

Yogyakarta, 05 Juni 2026
UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi oleh Khanza Cindana Indra Putri

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

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 : Khanza Cindana Indra Putri

NIM : 22108020010

Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan Mental, Passion, Keterikatan Karyawan,

Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z di
Sektor Perbankan di DIY dan Jawa Tengah

Skripsi ini telah layak untuk diajukan 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, 18 April 2026

Pembimbing,



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

NIP. 19910919 201503 2 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khanza Cindana Indra Putri
NIM : .22108020010
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Kesehatan Mental, Passion, Keterikatan Karyawan, Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z di Sektor Perbankan di DIY dan Jawa tengah”** adalah benar-benar merupakan karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat di maklumi.

Klaten, 18 April 2026

Yang menyatakan,



Khanza Cindana Indra Putri
22108020010

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan

Nama : Khanza Cindana Indra Putri

NIM : 22108020010

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Jenis Karya : Skripsi

kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul

“Pengaruh Kesehatan Mental, Passion, Keterikatan Karyawan, Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z di Sektor Perbankan di DIY dan Jawa Tengah”

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

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Klaten, 18 April 2026

Yang menyatakan,



Khanza Cindana Indra Putri

22108020010

HALAMAN MOTO

“Mungkin kita sampai, mungkin saja tidak. Tugas kita hanyalah berjalan”

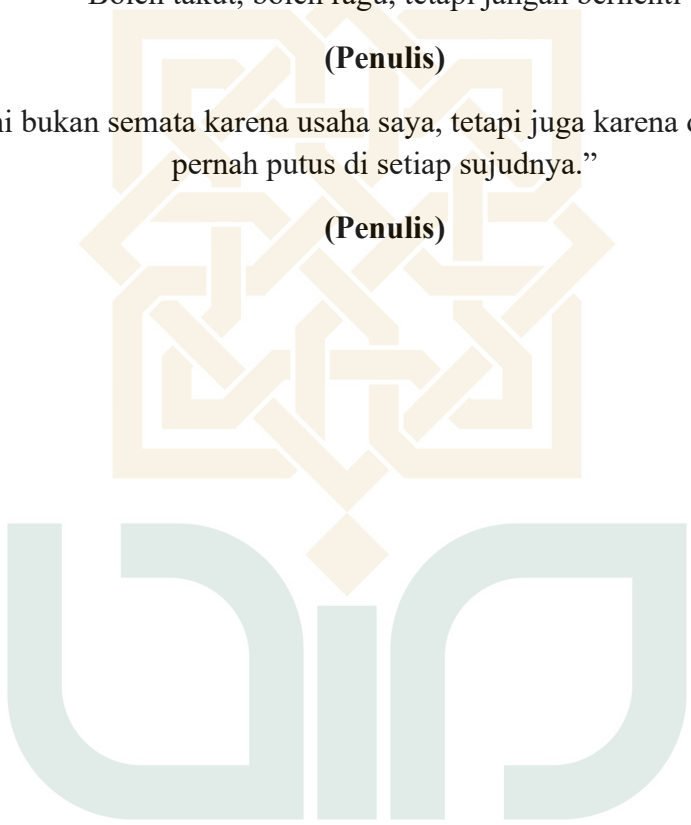
(The Jeblogs-Sambutlah)

“Boleh takut, boleh ragu, tetapi jangan berhenti”

(Penulis)

“Semua ini bukan semata karena usaha saya, tetapi juga karena doa ibu yang tak pernah putus di setiap sujudnya.”

(Penulis)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirraahim

Dengan rahmat dan karunia Allah SWT, Sang Pencipta Alam Semesta, yang senantiasa melimpahkan kesehatan, kekuatan, kemudahan, serta kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, suri teladan bagi seluruh umat.

Skripsi ini penulis persembahkan dengan penuh cinta dan rasa terimakasih kepada ibu Suswati, sosok paling hebat dalam hidup penulis, yang tidak pernah berhenti memberikan doa, kasih sayang, dukungan, pengorbanan, serta kekuatan dalam setiap langkah penulis. Terimakasih karena selalu menjadi rumah ternyaman dan alasan terbesar penulis untuk terus berjuang hingga sampai di titik ini.

Kepada seluruh dosen Program Studi Perbankan Syariah, khususnya Ibu Siti Nur Azizah selaku dosen pembimbing dan dosen penasihat akademik, yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, mendukung, serta memberikan motivasi kepada penulis sejak awal perkuliahan hingga proses penyelesaian skripsi ini.

Kepada keluarga, sahabat, dan teman-teman yang telah hadir dalam perjalanan penulis, terima kasih atas doa, dukungan, perhatian, serta kebersamaan yang membuat setiap proses terasa lebih ringan dan penuh warna. Semua kebaikan yang diberikan akan selalu menjadi bagian berharga dalam perjalanan hidup penulis.

Dan terakhir, untuk diri sendiri, Khanza Cindana Indra Putri. Terima kasih karena tetap bertahan, tetap mencoba, dan tidak menyerah meskipun sering merasa ragu pada diri sendiri. Perjalanan ini tidak mudah, tetapi kamu berhasil melewatinya. Hari ini, penulis bangga pada dirinya sendiri. I'm so proud of you.

PEDOMAN TRANSILITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0532b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	S	S (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Ze (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ya

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭaʿ	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓaʿ	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	ʿAin	ʿ	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Faʿ	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	ʿEm
ن	Nun	N	ʿEn
و	Waw	W	W
ه	Haʿ	H	Ha
ء	Hamzah	ʿ	Apostrof
ي	Yaʿ	Y	Ya

B. Kosonan Rangkap Karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'Iddah</i>

C. *Ta' Marbutah*

Semua *ta' marbutah* ditulis dengan h, baik berada pada kata Tunggal ataupun berada di Tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah diserap kedalam Bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كَرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----	Fathah	Ditulis	A
◌ِ	Kasrah	Ditulis	I
◌ُ	Dammah	Ditulis	U
فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>A</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyah</i>
2. Fathah + ya'mati	Ditulis	<i>A</i>
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>

3. Kasrah + ya'mati	Ditulis	<i>I</i>
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qoul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
اعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
شكرتم لى	Ditulis	<i>La'in Syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama syamsiyyah tersebut

السَّ ماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمَّ س	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penyusunan Kata-kata dalam rangkaian kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur ke hadirat Allah SWT tuhan yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat serta hidayah-Nya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik. Penulis sangat bersyukur karena selalu diberikan kesehatan, kemudahan, kelancaran, dan keteguhan hati untuk memulai dan menuntaskan jenjang studi ini yang mustahil dapat terwujud tanpa izin dan petunjuk-Nya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi teladan yang luar biasa bagi umat Islam. Semoga karya ini dapat dimanfaatkan sebaik mungkin bagi pembaca baik umum, akademisi, hingga praktisi.

Penyusunan tugas akhir ini dibuat sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis masih banyak mengalami kendala dan kekurangan, semata-mata karena keterbatasan penulis. Selain itu penyusunan ini tak lepas dari dukungan, doa, dan bantuan baik berupa moral maupun material dari banyak pihak. Untuk itu perkenankan penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang berperan dalam kepenulisan ini.

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., K.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 Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2024-2029.
4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K, sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2024-2029.
5. Seluruh Dosen Perbankan Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E., M.E.I., selaku Dosen Pembimbing Skripsi sekaligus Dosen Pembimbing Akademik, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala nasihat, dukungan, bimbingan, dan arahan yang telah diberikan sejak awal perkuliahan hingga akhir masa studi. Terima kasih atas waktu, perhatian, dan kesabaran ibu dalam membimbing penulis di tengah berbagai kesibukan yang dijalani. Bahkan saat kondisi kesehatan ibu kurang baik, ibu tetap menerima kami untuk bimbingan dengan penuh senyuman tanpa memperlihatkan rasa lelah maupun sakit yang dirasakan. Ketulusan dan kehangatan ibu menjadi dukungan yang sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala kebaikan dan ilmu yang telah ibu berikan menjadi amal jariyah, serta semoga ibu dan keluarga senantiasa diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
7. Ibu Suswati yang menjadi sumber kekuatan terbesar bagi penulis. Sejak penulis berusia tiga setengah tahun dan ditinggalkan oleh ayah, ibu telah berjuang seorang diri membesarkan penulis sebagai anak satu-satunya dengan penuh kasih sayang, keteguhan, dan pengorbanan yang tidak pernah terhitung nilainya. Dengan segala

keterbatasan dan perjuangan yang ibu hadapi, ibu tetap berusaha memberikan yang terbaik dan bagaimana caranya berjuang agar penulis dapat terus melanjutkan pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa pencapaian ini bukan semata-mata karena usaha penulis sendiri, tetapi karena doa ibu yang tidak pernah putus dalam setiap sujudnya. Seluruh perjuangan dan kerja keras penulis selama ini dipersembahkan untuk ibu agar ibu selalu bahagia. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan ibu umur yang panjang, kesehatan, kebahagiaan, serta balasan surga terbaik untuk ibu atas seluruh cinta, doa, dan pengorbanan yang telah ibu berikan. Aamiin.

8. Alm. Suratno Indro Jatmiko, ayah tercinta penulis. Meskipun penulis telah ditinggalkan sejak usia tiga setengah tahun, penulis tetap bersyukur dan bangga memiliki ayah seperti beliau. Sosok ayah yang berpendidikan tinggi menjadi motivasi bagi penulis untuk terus melanjutkan pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini. Walaupun ayah telah tiada, penulis percaya bahwa jasa dan perjuangan ayah masih membantu kehidupan penulis dan ibu hingga saat ini. Terimakasih karena telah menjadi alasan penulis untuk terus kuat dan berjuang. Semoga Allah memberikan tempat terbaik untuk ayah di surganya Allah. Aamiin.
9. Tante Kisworo dan Om Karyanto, yang telah menjadi rumah dan orang tua kedua bagi penulis sejak kecil hingga saat ini. Terimakasih atas segala kasih sayang, perhatian, dan pengorbanan yang selalu diberikan dengan sangat tulus. Sejak kecil penulis selalu dijaga dengan penuh kehangatan, hingga penulis tumbuh dengan begitu banyak cinta dari tante dan om hingga penulis merasakan kasih sayang

orang tua lengkap. Dalam perjalanan pendidikan, tante dan om juga menjadi bagian besar dari perjuangan penulis, selalu mendukung dan mengusahakan agar penulis dapat terus kuliah hingga menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan untuk tante dan om atas cinta dan kebaikan yang telah diberikan. Aamiin.

10. Adik yang selalu penulis sebut yaitu Dek Uma, adik kecil tersayang yang selalu membawa kebahagiaan di setiap hari. Meskipun tidak lahir dari rahim yang sama, kehadiran Dek Uma sudah seperti adik sendiri yang tumbuh, bermain, makan, tidur, dan menghabiskan hari-harinya bersama, Terimakasih karena selalu menemani selama proses menyelesaikan skripsi ini. Di saat penulis lelah, sedih, dan merasa tidak baik-baik saja, tingkah lucu dan wajah cantiknya berhasil membuat semua jadi biasa saja. Di usia yang masih dua setengah tahun, Dek Uma sudah menjadi penyemangat, semoga Dek Uma tumbuh menjadi anak yang sehat, bahagia, pintar, dan selalu dikelilingi banyak cinta. Aamiin.
11. Rahargya Aradhea Indra Prasta dan Devita Indra Jayanti, selaku kakak penulis yang selalu menjadi bagian penting dalam hidup penulis. Meskipun kami terlahir dari ibu yang berbeda, bagi penulis kalian tetaplah kakak kandung yang telah tumbuh bersama sejak kecil dan sama-sama menjadi anak dari ayah yang sangat kami cintai. Terima kasih atas perhatian, dukungan, dan kebersamaan yang selalu diberikan kepada penulis hingga saat ini. Semoga hubungan persaudaraan ini selalu terjaga dengan baik dan dipenuhi kebahagiaan.

12. Seseorang yang selalu penulis panggil Aa, terimakasih atas segala dukungan, perhatian, dan bantuan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Meskipun bidang yang Aa pelajari berbeda dengan penulis, Aa tetap berusaha memahami dan mempelajari skripsi ini demi membantu penulis sampai berada di tahap sekarang. Sangat bersyukur karena telah ditemani dan selalu dikuatkan dalam setiap prosesnya. Semoga Allah SWT selalu memberikan keberkahan, kesehatan dan rezeki yang lancar untuk Aa. Aamiin.
13. Sahabat kecil saya yaitu Anggun Widya Cahyani yang selalu hadir dan kebersamai hingga saat ini. Terimakasih atas segala kebersamaan, perhatian dan dukungan dalam perjalanan hidup penulis. Tidak lupa dengan Zahra Tyan Hanifah sahabat saya dari masa SMA yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dari sebelum mendapatkan bangku perkuliahan hingga akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini. Kehadiran kalian menjadi salah satu sumber kekuatan penulis dalam menjalani proses kehidupan. Semoga persahabatan ini selalu terjaga dengan baik dan kalian sehat selalu. Aamiin.
14. Teman-teman angkatan 2022, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sangat mendalam karena telah menjadi keluarga yang saling mendukung dan membantu satu sama lain selama masa perkuliahan. Terkhusus untuk Aulia, Chelsea, dan Keisha, terimakasih karena selalu menemani penulis dalam setiap proses bimbingan, memberikan semangat, dan menjadi tempat berbagi cerita selama perjuangan menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan terimakasih kepada teman teman fomoy, Martha, Fitri, Sabila, Ghina, Desi, Caca,

Halimah, Safhira, Alsa, Diah, Alya, Falentina, Tiara, dan Fara. Terimakasih karena menjadi salah satu sumber kebahagiaan penulis selama menjalani masa perkuliahan.

15. Teman-teman kerja penulis di Kopi Bhumi Kalegan, yaitu Naura, Mb Ama, Dewa, Aizar, Mas Hafidz, Mb Nita, dan Bas, terimakasih atas kebersamaan, dukungan, serta cerita yang telah diberikan selama bekerja. Terimakasih karena telah menjadi lingkungan kerja yang penuh kehangatan kebahagiaan dan memberikan pengalaman berharga. Juga mengucapkan terimakasih kepada pekerjaan penulis sekarang yaitu *Onti Coffe*, Teman teman bar penulis Pandu, Danang, Mas fafa, Mas Angga, Imam, Dita, Mas Rais, serta teman teman Kitchen lainnya yang memberikan semangat, bantuan, dan kebersamaan kepada penulis. Kehadiran kalian menjadi penyemangat penulis hingga saat ini. Kehadiran kalian menjadi salah satu penyemangat penulis dalam menjalani pekerjaan sekaligus menyelesaikan skripsi ini. Semoga selalu baik dalam menjaga pertemanan ini.
16. *Last but not least*, terima kasih untuk Khanza Cindana Indra Putri, diri penulis sendiri, atas semua perjuangan yang mungkin tidak selalu terlihat oleh orang lain. Untuk setiap rasa takut, ragu, dan pikiran bahwa diri ini tidak mampu melewati semuanya, tetapi nyatanya kamu tetap bertahan sampai di titik ini. Terima kasih karena tetap berjalan meskipun sering merasa tertinggal, tetap mencoba meskipun kurang percaya diri, dan tetap kuat walaupun berkali-kali meragukan kemampuan diri sendiri. Setiap air mata, lelah, dan doa yang dipanjatkan diam-diam menjadi bukti bahwa kamu tidak pernah benar-benar menyerah. Kamu sudah melewati

banyak hal yang dulu kamu kira tidak akan sanggup dihadapi. Tidak apa-apa jika langkahmu lambat, karena yang terpenting adalah kamu tidak berhenti. Dan hari ini, izinkan penulis berkata: *“I’m so proud of you, Khanza Cindana Indra Putri.”*

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.

Klaten, 18 April 2026

Penulis



Khanza Cindana

22108020010

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN MOTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSILITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI	xix
ABSTRAK	xxiii
<i>ABSTRACT</i>	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Kajian Teori.....	14
1. Loyalitas Karyawan (Y).....	14
2. Kesehatan Mental (X1).....	16
3. Passion (X2).....	17
4. Keterikatan Karyawan (X3)	19
5. Dukungan Organisasi (X4)	21
B. Tinjauan Literatur.....	24
C. Pengembangan Hipotesis	31

1. Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Loyalitas Karyawan	31
2. Pengaruh Passion terhadap Loyalitas Karyawan	33
3. Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan	34
4. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan	36
5. Pengaruh Kesehatan Mental, Passion, Keterikatan Karyawan, dan Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan	38
D. Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 2.1	40
Kerangka Pemikiran Penelitian.....	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	41
1. Sumber Data.....	41
2. Teknik Pengumpulan Data	42
C. Populasi dan Sampel	43
1. Populasi	43
2. Sampel.....	43
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	45
E. Teknik Analisis Data	48
1. Analisis Statistik Deskriptif	49
2. Uji Kualitas Data.....	50
3. Uji Asumsi Klasik	52
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
5. Uji Hipotesis	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	59
B. Profil Responden.....	59
1. Jenis kelamin.....	60

2. Usia Responden.....	61
3. Pendidikan Terakhir Responden.....	61
4. Masa Kerja Responden	62
5. Jenis Bank Responden	62
C. Uji Instrumen Data.....	62
1. Uji Validitas Data	62
2. Uji Reliabilitas	66
D. Uji Asumsi Klasik	67
1. Uji Normalitas	67
2. Uji Multikolinearitas	68
3. Uji Heteroskedastisitas.....	69
4. Uji Regresi Linear Berganda.....	70
E. Hasil Uji Hipotesis	72
1. Uji t	72
2. Uji F	74
3. Uji Koefisien Determinasi	75
F. Uji <i>Independent Sample t-Test</i> (Uji Beda)	76
G. Pembahasan.....	78
1. Pengaruh Kesehatan Mental (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)	79
2. Pengaruh Passion (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)	82
3. Pengaruh Keterikatan Karyawan (X3) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)	85
4. Pengaruh Dukungan Organisasi (X4) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)	87
5. Pengaruh Kesehatan Mental, Passion, Keterikatan Karyawan, dan Dukungan Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan (Y)	90
6. Analisis Perbedaan antara Bank Syariah dan Bank Konvensional	91
BAB V PENUTUP	94
A. Kesimpulan	94
B. Keterbatasan Penelitian	95

C. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA.....	99
LAMPIRAN.....	cv



ABSTRAK

Loyalitas karyawan merupakan faktor penting bagi organisasi perbankan dalam menjaga keberlanjutan kinerja dan kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesehatan mental, passion, keterikatan karyawan, dan dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di sektor perbankan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa passion dan keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sementara itu, kesehatan mental dan dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, secara simultan kesehatan mental, passion, keterikatan karyawan, dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, khususnya passion dan keterikatan karyawan, memiliki peran yang lebih kuat dalam membentuk loyalitas karyawan Generasi Z di sektor perbankan.

Kata Kunci: Loyalitas Karyawan, Kesehatan Mental, Passion, Keterikatan Karyawan, Dukungan Organisasi.

ABSTRACT

Employee loyalty is an important factor for banking organizations in maintaining sustainable performance and service quality. This study aims to analyze the influence of mental health, passion, employee engagement, and organizational support on Generation Z employees' loyalty in the banking sector. This study employed a quantitative approach by collecting data through questionnaires and analyzing them using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results indicate that passion and employee engagement have a positive and significant effect on employee loyalty. Meanwhile, mental health and organizational support do not have a significant effect on employee loyalty. However, simultaneously, mental health, passion, employee engagement, and organizational support significantly influence employee loyalty. The findings suggest that factors originating from within employees, particularly passion and employee engagement, play a stronger role in shaping Generation Z employee loyalty in the banking sector.

Keywords: *Employee Loyalty, Mental Health, Passion, Employee Engagement, Organizational Support.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam industri perbankan karena kinerja organisasi sangat bergantung pada kualitas pelayanan, profesionalisme, dan keberlanjutan kontribusi karyawan dalam menjalankan operasionalnya (Radha & Aithal, 2023). Dinamika persaingan industri perbankan yang semakin ketat serta percepatan digitalisasi layanan menuntut organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan adaptif guna menjaga stabilitas serta daya saing organisasi (Radha & Aithal, 2023). Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pencapaian produktivitas, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mampu menjaga stabilitas dan keberlanjutan tenaga kerja. Di sisi lain, masuknya Generasi Z ke dalam dunia kerja membawa karakteristik dan ekspektasi yang berbeda, khususnya terkait perhatian terhadap kesejahteraan psikologis, fleksibilitas kerja, serta dukungan organisasi sebagai faktor penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja (Muchtar, 2025). Kondisi ini menuntut sektor perbankan untuk menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia agar tetap relevan dan berkelanjutan.

Loyalitas karyawan menjadi isu strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi modern. Panggabean dan Satwika (2024) menyatakan bahwa Generasi Z memiliki tingkat loyalitas kerja yang lebih

rendah dibandingkan generasi lainnya. Selain itu, Yang dan Dini (2023) menjelaskan bahwa karakteristik serta preferensi Generasi Z yang berbeda dari generasi sebelumnya menuntut organisasi untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa loyalitas karyawan Generasi Z merupakan isu penting yang perlu mendapat perhatian organisasi, termasuk di sektor perbankan.

Di tengah tantangan tersebut, kehadiran Generasi Z sebagai angkatan kerja terbaru membawa perubahan terhadap pola dan budaya kerja organisasi. Generasi ini cenderung menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, mengharapkan pekerjaan yang bermakna, serta memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap lingkungan kerja yang mendukung perkembangan diri dan kesejahteraan psikologis (Yang & Dini, 2023). Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehat, dan mampu memberikan dukungan yang memadai guna membangun serta mempertahankan loyalitas karyawan Generasi Z (Audillah et al., 2023). Kondisi tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi sektor perbankan yang dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi serta percepatan perubahan teknologi.

Industri perbankan saat ini menghadapi berbagai perubahan yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologis dan transformasi digital. Berdasarkan laporan Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2023), industri perbankan nasional mengalami percepatan transformasi digital yang berdampak pada

perubahan struktur kerja, sistem operasional, serta peningkatan tuntutan kinerja karyawan. Perubahan tersebut tidak hanya memengaruhi proses bisnis perbankan, tetapi juga berdampak pada kondisi sumber daya manusia, khususnya karyawan Generasi Z yang harus beradaptasi dengan pola kerja yang semakin cepat, fleksibel, dan berbasis teknologi. Kondisi ini menuntut organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendukung kesejahteraan dan loyalitas karyawan agar tetap mampu berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Dampak perubahan tersebut menjadi tantangan bagi organisasi dalam membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan, khususnya pada Generasi Z di sektor perbankan. Perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk menciptakan kondisi kerja yang mampu mendorong komitmen serta mempertahankan loyalitas karyawan. Sementara itu, pada sektor perbankan syariah, peningkatan loyalitas karyawan juga masih menjadi salah satu tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong komitmen serta mempertahankan loyalitas karyawan di tengah perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis (Radha & Aithal, 2023). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa baik bank konvensional maupun bank syariah menghadapi tantangan yang serupa dalam mempertahankan loyalitas karyawan Generasi Z.

Loyalitas menjadi aspek penting karena mencerminkan kesediaan karyawan untuk tetap berkontribusi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Rendahnya loyalitas dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kerja, kualitas pelayanan kepada nasabah, serta keberlangsungan kinerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman mengenai berbagai faktor yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan Generasi Z di sektor perbankan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi loyalitas Generasi Z adalah kesehatan mental. Generasi Z memiliki karakteristik yang menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta mengharapkan adanya dukungan organisasi yang memadai dalam menjalankan pekerjaannya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Argita et al., 2025). Oleh karena itu, faktor-faktor seperti kesehatan mental, passion, keterikatan karyawan, dan dukungan organisasi menjadi penting untuk diteliti karena diduga berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan Generasi Z di sektor perbankan.

Selain kesehatan mental dan dukungan organisasi, loyalitas karyawan Generasi Z juga dipengaruhi oleh faktor internal individu, yaitu passion dan keterikatan karyawan. Pemilihan kedua variabel tersebut didasarkan pada karakteristik Generasi Z yang cenderung mencari pekerjaan yang sesuai dengan minat, nilai pribadi, serta memberikan makna bagi dirinya. Dalam konteks tersebut, passion menjadi faktor penting karena mencerminkan semangat dan

motivasi intrinsik individu dalam menjalankan pekerjaannya, yang dapat mendorong loyalitas terhadap organisasi (Pollack et al., 2020). Di sisi lain, keterikatan karyawan mencerminkan tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, antusiasme, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Bakker et al., 2023). Oleh karena itu, passion dan keterikatan karyawan dipandang sebagai faktor yang relevan dalam membentuk loyalitas karyawan Generasi Z di sektor perbankan.

Selain itu, organisasi di sektor perbankan menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya menekankan aspek teknis pekerjaan, tetapi juga harus memperhatikan kesejahteraan psikologis, keadilan, serta kualitas hubungan kerja. Persaingan industri perbankan yang semakin ketat mendorong tingginya tuntutan pencapaian target dan beban kerja yang dapat menimbulkan tekanan kerja bagi karyawan (Radha & Aithal, 2023). Beban kerja yang tidak diimbangi dengan dukungan psikologis maupun sosial yang memadai berpotensi meningkatkan stres kerja dan menurunkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya loyalitas karyawan yang pada akhirnya memengaruhi stabilitas dan keberlanjutan kinerja organisasi (Muchtar, 2025). Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian terhadap faktor-faktor psikologis dan

dukungan organisasi yang berperan dalam membentuk loyalitas karyawan Generasi Z.

Dukungan organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk loyalitas karyawan Generasi Z. Dukungan organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan memperoleh bantuan dari organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Kurangnya dukungan organisasi dapat menurunkan persepsi keadilan, kenyamanan kerja, serta keterikatan karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, adil, dan kolaboratif cenderung mampu meningkatkan loyalitas karyawan (Muchtar, 2025). Oleh karena itu, dukungan organisasi dipandang sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan Generasi Z di sektor perbankan.

Secara teoritis, kesehatan mental, passion, keterikatan karyawan, dan dukungan organisasi dipandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan. Kesehatan mental yang baik memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik, serta mendukung terbentuknya loyalitas terhadap organisasi (WHO, 2022). Selain itu, passion terhadap pekerjaan dapat meningkatkan dedikasi dan kesetiaan karyawan dalam bekerja (Pollack et al., 2020). Keterikatan karyawan juga mendorong munculnya keterlibatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi sehingga dapat memperkuat loyalitas karyawan (Bakker et al.,

2023). Sementara itu, dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai dan memperkuat loyalitas terhadap organisasi (Eisenberger et al., 2002).

Penelitian mengenai loyalitas karyawan telah dilakukan dengan berbagai fokus variabel. Argita et al. (2025) menemukan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh terhadap loyalitas, sedangkan Fadhilah et al. (2023) menyoroti peran kesehatan mental dalam membentuk sikap positif karyawan terhadap organisasi. Penelitian lain juga menunjukkan adanya hubungan antara dukungan organisasi dan passion kerja dengan komitmen karyawan. Namun, penelitian yang menguji secara simultan pengaruh kesehatan mental, passion, keterikatan karyawan, dan dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan Generasi Z pada sektor perbankan masih relatif terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Sektor perbankan dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik pekerjaan yang dinamis, tuntutan pencapaian target yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kompetitif (Radha & Aithal, 2023). Kondisi tersebut menjadikan aspek psikologis dan hubungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Selain itu, meningkatnya proporsi tenaga kerja Generasi Z di industri perbankan menjadikan isu loyalitas karyawan semakin relevan untuk diteliti (Putri et al., 2023). Dengan karakteristik tersebut, sektor perbankan menjadi konteks yang tepat untuk

mengkaji pengaruh kesehatan mental, passion, keterikatan karyawan, dan dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan Generasi Z.

Berdasarkan fenomena empiris dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesehatan mental, passion, keterikatan karyawan, dan dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di sektor perbankan. Variabel-variabel tersebut dipilih karena berkaitan dengan aspek psikologis maupun hubungan kerja yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia syariah serta kontribusi praktis bagi organisasi perbankan dalam merumuskan strategi yang mendukung peningkatan loyalitas karyawan Generasi Z.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan kepada latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka diperoleh perumusan masalah sebagaimana berikut ini:

1. Apakah kesehatan mental berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Perbankan?
2. Apakah passion berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Perbankan?
3. Apakah keterikatan karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Perbankan?

4. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap loyalitas krayawan Generasi Z di Perbankan?
5. Apakah kesehatan mental, passion, keterikatan karyawan dan dukungan organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Perbankan?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji pengaruh kesehatan mental terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Perbankan
2. Untuk menguji pengaruh passion terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Perbankan
3. Untuk menguji pengaruh keterikatan karyawaan terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Perbankan
4. Untuk menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Perbankan
5. Untuk menguji pengaruh kesehatan mental, passion, keterikatan karyawan dan dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Perbankan

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada arah riset yang telah dipaparkan sebelumnya, maka

manfaat dari pada riset ini, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman dan pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan Generasi Z di Perbankan, khususnya melalui aspek kesehatan mental, passion, keterikatan karyawan dan dukungan organisasi. Penelitian ini juga menjadi sarana bagi peneliti untuk mengasah kemampuan analisis, berpikir kritis, serta menghubungkan teori dengan praktik di sektor perbankan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan masukan strategis bagi manajemen dalam meningkatkan loyalitas karyawan Generasi Z melalui penguatan kesehatan mental, peningkatan keterikatan kerja, dan optimalisasi dukungan organisasi yang selaras dengan nilai-nilai syariah. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan acuan dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi awal bagi penelitian berikutnya yang mengkaji topik serupa, terutama yang berkaitan dengan loyalitas karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, atau untuk meneliti variabel lain yang relevan seperti *digital mindset*, *work-life balance*, serta *Islamic work ethics* yang berpotensi memengaruhi loyalitas dan keterikatan karyawan di era transformasi digital.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan dan pengembangan kurikulum, khususnya dalam kajian loyalitas karyawan, kesejahteraan mental, keterikatan karyawan, dan dukungan organisasi di lingkungan berbasis 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 pernyataan yang diajukan peneliti.

BAB V : PENUTUP

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

kontribusi penelitian kepada pemangku kepentingan, penjelasan keterbatasan penelitian, dan masukan bagi peneliti selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini mengidentifikasi pengaruh kesehatan mental, passion, keterikatan karyawan, dan dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di sektor perbankan di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilihan wilayah ini didasarkan pada berkembangnya sektor perbankan serta karakteristik Generasi Z yang mulai mendominasi dunia kerja, sehingga penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan mental dan dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut cenderung dianggap sebagai faktor pendukung dasar dalam lingkungan kerja, namun belum menjadi penentu utama dalam meningkatkan loyalitas karyawan Generasi Z.

Sebaliknya, variabel passion dan keterikatan karyawan terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi passion terhadap pekerjaan serta semakin kuat keterikatan karyawan terhadap organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan. Keterikatan karyawan menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi loyalitas, sehingga aspek emosional dan keterlibatan kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Secara simultan, kesehatan mental, passion, keterikatan karyawan, dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi keempat variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan loyalitas karyawan sebesar 56,1%, sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Selain itu, hasil uji beda menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara bank syariah dan bank konvensional dalam hal loyalitas karyawan, kesehatan mental, passion, keterikatan karyawan karyawan, dan dukungan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa karakteristik dan kondisi sumber daya manusia pada kedua jenis bank relatif sama.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa dalam meningkatkan loyalitas karyawan Generasi Z, perusahaan perlu lebih menfokuskan pada penguatan passion dan keterikatan karyawan dibandingkan hanya berfokus pada faktor pendukung seperti kesehatan mental dan dukungan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan berdampak pada keberlangsungan dan kinerja perusahaan dalam jangka panjang.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada sektor perbankan di wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan melibatkan karyawan Generasi Z sebagai responden. Pemilihan objek penelitian ini didasarkan pada perkembangan sektor perbankan serta peran penting generasi muda dalam dunia kerja. Namun, dalam

pelaksanaanya, peneliyian ini menghadapi beberapa keterbatasan, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini mengalami kendala dalam proses perizinan di beberapa instansi perbankan, sehingga peneliti tidak dapat menjangkau seluruh responden secara langsung. Oleh karena itu, penyebaran kuesioner dilakukan secara online serta dengan menghubungi responden secara personal, yang berpotensi memengaruhi tingkat respons dan keakuratan data.
2. Proses penyebaram kuesioner mengalami hambatan dan membutuhkan waktu yang relatif lama, yaitu Januari 2026 hingga akhir Maret 2026. Hal ini menyebabkan peneliyi harus mengombinasikan metode penyebaran secara online dan offline agar target jumlah responden tetap terpenuhi.
3. Penelitian ini hanya menggunakan empat variabel independen, yaitu kesehatan mental, passion, keterikatan karyawan, dan dukungan organisasi. Sementara itu, masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan yang belum di teliti.
4. Jumlah sampel dalam penelitian ini masih terbatas pada wilayah dan populasi tertentu, sehingga hasil penelitian belum sepenuhnya dapat digeneralisasikan secara luas. Peneliti menyadari bahwa jumlah dan cakupan sampel yang lebih besar dapat memberikan hasil yang lebih representatif.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait maupun penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen perusahaan, khususnya di sektor perbankan, perlu lebih memperhatikan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan passion dan keterikatan karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pengembangan karier, pelatihan, pemberian penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, loyalitas karyawan diharapkan dapat meningkat dan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan maupun *work-life balance*. Hal ini penting dilakukan agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mampu memberikan gambaran yang lebih luas terkait faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.
3. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperluas cakupan wilayah objek penelitian, serta meningkatkan jumlah sampel yang digunakan. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh dapat lebih

representatif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi terhadap berbagai sektor dan kondisi organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2021). *Employee engagement: Theory, research, and practice*. Edward Elgar Publishing.
- Al Jabri, B., & Ghazzawi, I. (2019). *Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda*. International Leadership Journal.
- Alhempri, R. R., Anuar, S., Elfina, R., & Shaddiq, S. (2025). *Enhancing employee loyalty through work environment and social support with the mediating role of engagement*. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 13(3), 1647–1658.
- Argita, S. P., & Nugrahaningsih, T. H. (2025). Work engagement: Peran dukungan organisasi dan keyakinan diri pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah MEA*, 9(1), 891-907.
- Ariva, Z. N., Nainggolan, E. E., & Ul Haque, S. A. (2023). *Komitmen organisasi pada karyawan: Bagaimana peranan psychological well being?* INNER: Journal of Psychological Research, 3(2), 281–292.
- Audillah, R., Nugraha, A., & Pratama, D. (2023). *Pengaruh work-life balance dan makna kerja terhadap keterikatan karyawan Generasi Z*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi (JIMAK), 4(3), 441–450.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
- Dewi, N., Astaginy, N., & Ismanto. (2025). *The effect of perceived organizational support and nonphysical work environment on employee retention*. Perkembangan Kajian Sosial (PERKASA), 2(1).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived organizational support*. Journal of Applied Psychology, 71(3), 500–507.
- Fadhilah, M., Alwi, M. K., & Mahmud, N. U. (2023). Pengaruh stres kerja dan anxiety terhadap mental well-being karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*, 4 (3), 539-546.
- Fathan, M. A., & Sary, F. P. (2025). Understanding turnover intention of Generation Z in Indonesia: The role of work-life balance and work environment. *Jurnal LOCUS: Penelitian & Pengabdian*, 4(6), 1-14.

- Frinlicia, & Nilasari, B. M. (2016). Perceived organizational support effect, rewards and recognition, and spirituality on employee engagement. *Business and Entrepreneurial Review*, 15(2), 147-170.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hart, D. W., & Thompson, J. A. (2007). Untangling employee loyalty: A psychological contract perspective. *Business Ethics Quarterly*, 17(2), 297–323.
- Hulu, I. P. J., Siregar, S. K., & Teta, B. (2025). Pengaruh mental health dan work life balance terhadap turnover intention karyawan Gen Z di Kota Medan. *JUREKSI: Journal of Islamic Economics and Finance*, 3(3).
- Husni, M., & Feriyana, W. (2020). *Analisis pengaruh lingkungan kerja dan gairah kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama OKU Timur*. Jurnal Signaling, 9(1), 26–33.
- Juliansyah Noor, Soleh, & Faittaahumi, M. (2023). Human resource management practices on employee commitment: Indonesia Islamic banking. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 15(1), 23-40.
- Juniartika, R., Utami, S. E., & Ihsani, H. (2023). *Pengaruh kebermaknaan kerja terhadap loyalitas kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Padang*. Psyche 165 Journal, 16(3), 155-160.
- Kelloway, E. K., Dimoff, J. K., & Gilbert, S. (2022). Mental health in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
- Keyes, C. L. M. (2002). *The mental health continuum: From languishing to flourishing in life*. Journal of Health and Social Behavior, 43(2), 207–222.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754.
- Kurniati, N. (2025). *Pengaruh dukungan organisasi dan work-life balance terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi* (Skripsi). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). *Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory*. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.
- Lancman, S., Jardim, T. A., Rocha, L. E., & Cordeiro, J. R. (2024). *Psychosocial risks, mental health, and quality of work life of Brazilian workers*. *Healthcare*, 12(23), 2377.
- Lee, M., & Kim, B. (2023). *Effect of the employees' mental toughness on organizational commitment and job satisfaction: Mediating psychological well-being*. *Administrative Sciences*, 13(5), 133.
- Lestari, F., Indarta, A., Supriyanto, T., & Wijaya, T. (2024). Determinasi loyalitas generasi Z terhadap penggunaan mobile banking syariah berbasis kecerdasan buatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(3), 3001-3012.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1, 1-16.
- Mardana, L., & Simanjorang, F. (2024). The effect of perceived organizational support and work-life balance on employee job loyalty at PT Alamjaya Wirasentosa. *Journal of Entrepreneurship & Creative Industry*, 3(2), 92-101.
- Masrukhan, M., Rahmah, N., Sella, W. N., & Jannah, L. (2024). Dampak merger Bank Syariah Indonesia (BSI) terhadap karyawan dan nasabah. *Jurnal Nuansa*, 2(4), 87-96.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Muchtar, A. H. (2025) *HRM in the age of Gen Z: Balancing flexibility, well-being, and productivity*. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(3), 3204–3211.
- Muthmainah, L., & Munandar, A. (2021). *Praktikum Statistika*. SUKA-Press.
- Nguyen, T. T., & Ha, T. T. (2023). *The interplay between internal communication, employee engagement, job satisfaction, and employee loyalty*. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1–12.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2023). *Statistik Perbankan Indonesia*. OJK

- Panggabean, T. F., & Satwika, P. A. (2024). Memahami keterkaitan antara lingkungan kerja non fisik dan loyalitas kerja pada Generasi Z. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 22(1), 1–7.
- Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*.
- Putri, A. K. (2019). Pengaruh *psychological well-being* terhadap komitmen organisasi karyawan hotel di Yogyakarta. *Acta Psychologia*, 1(1), 43–52.
- Putri, D. A., & Rahmawati, F. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Generasi Z. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 145–158.
- Radha, P., & Aithal, P. S. (2023). *A study on the performance of employees in the banking sector and its impact on the organizational health*. International Journal of Management, Technology, and Social Sciences (IJMTS), 8(4), 119–127.
- Rahmansyah, A. M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2023). *The effect of work life balance and work engagement on employee loyalty and performance*. PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis, 17(1), 10-18.
- Ramadan, T., Nazwa, R., & Abiyyu, M. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada generasi Z. *Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling*, 12(1), 1-8.
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support. *Sustainability*, 13(5), 2294.
- Reswara, K., & Nisa, F. L. (2024). Analisis perkembangan dan tantangan Bank Syariah dalam persaingan dengan bank konvensional. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 2(3), 121-125.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Rustandi, T. M. (2025). *Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap loyalitas karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Mayestik* (Skripsi). Universitas Bina Sarana Informatika.
- Sartika, M., & Akhmad, F. (2023). Determinant factors analysis of turnover intention in Y Generation at Bank Syariah Indonesia Semarang City. *Velocity: Journal of Sharia Finance and Banking*, 3(1), 1-25.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Septian, & Yulianah. (2024). *Pengaruh dukungan organisasi dan work-life balance terhadap loyalitas karyawan: Studi pada karyawan Generasi Z* (Skripsi). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Setyadi, B., & Sartika, D. (2023). *The effect of employee engagement and job satisfaction on employee loyalty in the cement industry*. *Jurnal Ekonomi*, 12(3), 1806–1813.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sukwika, T. (2023). Menentukan populasi dan sampling. Dalam Wahyudi dkk. (Ed.), *Metode penelitian: Dasar praktik dan penerapan berbasis ICT* (hlm. 159–173). PT Mifandi Mandiri Digital.
- Tariq, H., Ilyas, M., & Rehman, C. A. (2017). Assessing employee loyalty through organizational attributes in telecom sector. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 4(8).
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Leonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767.
- WHO. (2022). *WHO Guidelines on Mental Health at Work*. World Health Organization.
- Widayah, N. (2025). *Pengaruh perceived organizational support, resiliensi, dan rasa syukur terhadap komitmen organisasi pada karyawan Generasi Z* (Skripsi). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Wijayadi, D. W., & Muliati, S. (2025). *Analisis dinamika faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement pada karyawan Generasi Z*. *INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 16(1), 1–14.
- Yang, F., & Dini, Y. (2023). Faktor loyalitas karyawan Generasi Z: Kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(1), 1–14.
- Yasin, F. (2024). *Pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap mental health dan work satisfaction generasi Y dan generasi Z di PT Bank Sulselbar* (Tesis). Universitas Hasanuddin.