

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, *WORK-FAMILY CONFLICT*, IKLIM
ORGANISASI, DAN GAJI TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING* PADA
KARYAWAN GENERASI Z YANG BEKERJA PADA SEKTOR
PERBANKAN DI 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 STRATA
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

CHELSY RAHMA WATI
NIM. 22108020003

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-1172/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEPUASAN KERJA, *WORK-FAMILY CONFLICT*, IKLIM ORGANISASI, DAN GAJI TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI Z YANG BEKERJA PADA SEKTOR PERBANKAN DI JAWA TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : CHELSY RAHMA WATI
Nomor Induk Mahasiswa : 22108020003
Telah diujikan pada : Selasa, 07 Juli 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

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

Valid ID: 6a881b8b3e0d8



Penguji I

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

Valid ID: 6a86d4b044053



Penguji II

HASAN AL BANNA, S.E.I., ME
SIGNED

Valid ID: 6a602ac539177



Yogyakarta, 07 Juli 2026

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 6a8ba3b45608f

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi oleh Chelsy Rahma Wati
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Warahmatullah 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 : Chelsy Rahma Wati
NIM : 222108020003
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, *Work-Family Conflict*, Iklim Organisasi, dan Gaji terhadap Intensi *Job Hopping* pada Karyawan Generasi Z yang Bekerja pada Sektor Perbankan di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, Selasa 09 Juni 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 : Chelsy Rahma Wati
NIM : 22108020003
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, *Work-Family Conflict*, Iklim Organisasi, dan Gaji Terhadap Intensi *Job Hopping* Pada Karyawan Generasi Z Yang Bekerja Pada Sektor Perbankan di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta”** adalah benar-benar merupakan karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau suduran 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 dimaklumi

Yogyakarta, 09 Juni 2026
Yang membuat pernyataan,



Chelsy Rahma Wati
NIM. 22108020003

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan

Nama : Chelsy Rahma Wati
NIM : 22108020003
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:

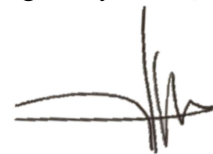
“Pengaruh Kepuasan Kerja, *Work-Family Conflict*, Iklim Organisasi, dan Gaji terhadap Intensi *Job Hopping* pada Karyawan Generasi Z yang Bekerja pada Sektor Perbankan di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta”

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 (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai hak pemilik 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

Yogyakarta, Selasa 09 Juni 2026
Yang Menyatakan,



Chelsy Rahma Wati
NIM. 22108020003

HALAMAN MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

Setiap perjuangan yang disertai doa tidak akan pernah berakhir dengan sia-sia

“ada doa yang menguatkan, ada usaha yang mengantarkan. Bukan tentang kesempurnaan, tetapi tentang keberanian untuk menyelesaikan”

(Penulis)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmaanirrohiin

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala limpahan rahmat, nikmat, kesehatan, kekuatan, serta kemudahan yang diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai suri tauladan bagi seluruh umat manusia.

Dengan penuh rasa syukur dan cinta, skripsi ini penulis persembahkan kepada sosok yang paling berharga dalam hidup penulis, kedua orang tua tercinta, Ibu Fitriyani dan Bapak Bahrul Ilmi. Terimakasih atas segala doa yang senantiasa dipanjatkan, kasih sayang yang tidak pernah berkurang, dukungan yang selalu diberikan, serta pengorbanan yang begitu besar dalam setiap langkah kehidupan penulis. Terimakasih telah menjadi sumber kekuatan, tempat kembali, dan alasan terbesar penulis untuk terus berusaha hingga mampu menyelesaikan perjalanan panjang ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, umur yang panjang, serta membalas segala kebaikan dengan keberkahan yang tiada henti.

Kepada seluruh dosen Program Studi Perbankan Syariah, terutama kepada Ibu Dr. Siti Nur Azizah S.E.I., M.E.I, selaku dosen pembimbing, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas ilmu, arahan, kesabaran, waktu, serta motivasi yang telah diberikan selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini. Bimbingan dan dukungan yang diberikan menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik penulis.

Kepada keluarga, sahabat, serta orang-orang baik yang selalu hadir dalam perjalanan penulis, terima kasih atas doa, perhatian, semangat, dan dukungan yang diberikan. Kehadiran kalian telah membuat setiap proses yang dilalui terasa lebih ringan dan memberikan warna tersendiri dalam perjalanan hidup penulis

Terakhir, skripsi ini penulis persembahkan untuk diri sendiri, Chelsy Rahma Wati. Terima kasih telah memilih untuk tetap bertahan, terus berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi berbagai tantangan selama proses ini. Terima kasih karena telah melewati hari-hari sulit dengan penuh kesabaran hingga akhirnya mampu berada di titik ini. Perjalanan ini mungkin tidak selalu mudah, tetapi kamu berhasil membuktikan bahwa setiap usaha dan doa memiliki hasilnya. I'm proud of you

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersana Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0532b/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	śā'	ś	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	zāl	z	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	ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	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 Rangkap

ممتّعدة	ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'marbutah

- a. Ditulis dengan *h* jika dibaca sukun

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

(ketentuan ini tidak berlaku untuk kata-kata Arab yang telah diserap ke dalam bahasa Indonesia, misalnya zakat, kecuali bila dikehendaki kata aslinya)

- b. Bila diikuti dengan kata sandang ‘al’ serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ditulis dengan *h*.

كرامة الولايا	ditulis	<i>karāmah al-aulyā’</i>
---------------	---------	--------------------------

- c. Bila *Tā’marbutāh* hidup dengan *fathāh*, *kasrah*, or *dāmāh* dengan demikian dituliskan *ny t* or *h*.

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

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

Semua *ta’marbutah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir 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 terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

-----	fathāh	ditulis	a
-----	kasrah	ditulis	i
-----	ḍammah	ditulis	u

فعل	fathāh	ditulis	<i>fa’ala</i>
ذکر	kasrah	ditulis	<i>ẓukira</i>

يذهبُ	ḍammah	ditulis	yaẓhabu
-------	--------	---------	---------

E. Vokal Panjang

1	fathah + alif	ditulis	ā
	جاهلية	ditulis	jāhiliyah
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	furūd

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 yang Dipisahkan dengan Apstof

أَنْتُمْ	ditulis	a'antum
أَعَدَّتْ	ditulis	u'iddat

لنن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>
-----------	---------	------------------------

H. Kata Sandang Alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

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

I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamiin, segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, karunia, seerta petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas kahir ini dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya tugas akhir ini tidak terlepas dari kehendak dan pertolongan Allah SWT yang senantiasa memberikan kesehatan, kemudahan, kelancaran, serta kekuatan dalam setiap proses penyelesaiannya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai suri tauladan yang telah membawa umat islam menuju jalan yang penuh dengan ilmu dan kebaikan. Semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi yang berguna bagi pembaca, baik dari kalangan akademisi maupun praktisi.

Penyusunan tugas akhir ini dilakukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam proses penyusunan tugas akhir ini, penulis menyadari masih terdapat berbagai keterbatasan dan kekurangan yang disebabkan oleh kemampuan penulis yang masih dalam tahap pembelajaran. Namun demikian, penyelesaian tugas kahir ini tidak terlepas dari dukungan, doa, bantuan, serta kontribusi berbagai pihak, baik dalam bentuk dukungan moral maupun material. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, penulis ingin menyampaikan apresiasi kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan berperan dalam proses penyusunan tugas akhir ini. Penulis menyampaikan terima kasih kepada:

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, S.E., 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., selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ibu Dr. Siti Nur Azizah S.E., M.E.I., selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran dalam membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas ilmu, arahan, masukan, motivasi, dan perhatian yang Ibu berikan sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini. Setiap nasihat dan dukungan yang diberikan menjadi bagian berharga dalam perjalanan akademik penulis. Semoga segala kebaikan dan ilmu yang Ibu berikan menjadi amal jariyah yang terus mengalir.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan pembelajaran berharga selama penulis menempuh pendidikan
7. Kepada ibu tercinta, Ibu Fitriyani terimakasih atas cinta, kasih sayang, doa yang tidak pernah terputus, serta dukungan yang selalu menguatkan penulis dalam setiap langkah. Terimakasih telah menjadi tempat nyaman untuk

kembali, sumber kekuatan terbesar, dan sosok yang selalu percaya bahwa penulis mampu melewati setiap proses hingga berada di titik ini.

8. Kepada ayah tercinta, Bapak Bahrul Ilmi terimakasih atas segala perjuangan dan pengorbanan yang begitu besar. Terimakasih telah bekerja keras, membanting tulang, mencurahkan sepenuh tenaganya, waktu, dan pikiran demi memberikan pendidikan serta kehidupan yang layak dan terbaik bagi anak-anaknya. Setiap usaha dan doa bapak menjadi alasan kuat bagi penulis untuk terus berjuang dan menyelesaikan perjalanan ini.
9. Kepada kedua adikku tersayang, Azza dan Zhi terimakasih telah menjadi bagian dari kebahagiaan penulis. Kehadiran kalian memberikan semangat dan warna tersendiri dalam perjalanan hidup penulis.
10. Kepada persepupuan cucu Abah emi dan cucu Mbah Johor, terimakasih atas kebersamaan, kasih sayang, dukungan, dan cerita-cerita indah yang telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Terima kasih telah menjadi keluarga yang selalu menghadirkan kehangatan, kebahagiaan, serta semangat dalam setiap proses yang penulis jalani. Kehadiran kalian memberikan warna tersendiri dan menjadi salah satu alasan perjalanan ini terasa lebih bermakna.
11. Kepada keluarga besar Abah Suhaimi, Mbah Johor Syah Alam, serta keluarga besar Pondok Pesantren Nurul Qur'an, terima kasih atas doa, perhatian, dukungan, serta segala bentuk kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis dengan memberikan rasa kasih, kebersamaan, dan semangat yang begitu berarti. Segala bantuan dan

doa yang diberikan menjadi kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan perjalanan pendidikan ini.

12. Kepada teman-teman sekamar penulis yang menjadi tempat penulis kembali, 4E, Shela, Mba Gita, Mba Elya, Mba Dita, Mba Wanda, Mba Dila, dan Yaya, terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, menghadirkan kebahagiaan, serta menjadi ruang bagi penulis untuk selalu menjadi diri sendiri. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan kebaikan yang telah membuat perjalanan selama di perantauan terasa lebih hangat. Dan kepada teman-teman sekamar 6E, khususnya Irma, Muti, Mba Fika, Mba Husna, Dina, Anis, Viroh, dan teman-teman lainnya, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan panjang penulis selama beberapa tahun terakhir. Banyak pengalaman, pelajaran, cerita, dan kebersamaan yang tidak akan terlupakan. Terima kasih telah menjadi tempat belajar, tempat berbagi, sekaligus tempat pulang yang memberikan banyak makna.
13. Kepada rekan-rekan Komplek Q Krapyak dan El Muna Q Pajangan, khususnya kepada rekan pembimbing lantai 2, terima kasih atas kebersamaan, cerita, pengalaman berharga, motivasi, dukungan, dan semangat yang selalu diberikan kepada penulis.
14. Kepada keluarga Cemara Bungsing, Mba Iyah, Mba Nurul, Pakde, Lek Muh, Mba Farah, Mba Fila, Mba Elok, Uut, Husni, Amel, dan adik Shaka, terima kasih atas segala kebaikan, perhatian, waktu, dan kebersamaan yang telah diberikan kepada penulis. Terima kasih telah menghadirkan banyak tawa, kebahagiaan, serta menjadi keluarga yang memberikan rasa nyaman selama

penulis menjalani perjalanan ini. Setiap bantuan dan kasih sayang yang diberikan menjadi kenangan berharga yang akan selalu penulis ingat.

15. Kepada Muti, terima kasih telah menjadi sahabat yang selalu hadir untuk mendengarkan cerita, keluh kesah, dan menemani setiap proses yang penulis lalui. Terima kasih atas bantuan, perhatian, serta ketulusan yang diberikan ketika penulis menghadapi berbagai kesulitan.
16. Kepada Chika, sahabat yang menemani perjalanan perkuliahan sejak semester pertama hingga akhir. Terima kasih atas setiap cerita, bantuan, dukungan, dan kebersamaan selama kurang lebih empat tahun perjalanan kuliah. Terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik penulis dan menjadi salah satu orang yang memberikan banyak warna dalam masa perkuliahan.
17. Kepada Khansa dan Keisha, sahabat sekaligus partner dalam perjalanan penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah hadir di masa-masa akhir yang penuh perjuangan, memberikan semangat, saran, bantuan, dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih juga kepada teman-teman seperbimbingan, Aulia, Fitri, Martha, Bella, dan Fauzan atas motivasi dan semangat yang diberikan selama proses penyusunan skripsi.
18. Kepada seluruh teman-teman Program Studi Perbankan Syariah angkatan 2022, terima kasih atas kebersamaan, kerja sama, dukungan, dan cerita yang telah terukir selama masa perkuliahan dari awal hingga akhir. Kalian menjadi bagian dari perjalanan yang penuh pembelajaran, tawa, dan pengalaman berharga yang akan selalu dikenang.

19. Kepada teman-teman KKN Mredo, Fanny, Arin, Andin, Aden, Yunita, Dila, Syahida, Jaki, Rahman, dan Hamas, terima kasih atas kebersamaan, pengalaman, cerita, suka duka, serta kenangan indah yang telah dilalui bersama. Kehadiran kalian menjadi salah satu bagian berharga yang memberikan warna dan cerita tersendiri dalam perjalanan perkuliahan dan kehidupan penulis.
20. Kepada seluruh karyawan BSI KCP Tanggamus dan rekan-rekan magang di BSI KCP Tanggamus, terima kasih atas kesempatan, pengalaman, ilmu, serta kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama menjalani proses magang. Terima kasih telah memberikan ruang bagi penulis untuk belajar, mengenal lebih jauh dunia kerja, serta mendapatkan pengalaman baru yang tidak ternilai. Terima kasih atas arahan, dukungan, keramahan, dan kebersamaan yang telah diberikan selama satu bulan perjalanan magang. Setiap ilmu dan pengalaman yang diperoleh menjadi bekal berharga bagi penulis untuk terus berkembang dan mempersiapkan diri menghadapi dunia profesional. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan menjadi amal baik dan membawa keberkahan bagi seluruh pihak yang terlibat.
21. Terakhir, untuk diri sendiri Chelsy Rahma Wati, terima kasih telah bertahan sejauh ini. Terima kasih telah tetap melangkah meskipun dalam perjalanan ini terdapat rasa lelah, ragu, dan berbagai tantangan yang harus dilewati. Terima kasih telah memilih untuk terus berusaha dan menyelesaikan apa yang telah dimulai. Perjalanan ini menjadi bukti bahwa diri ini mampu melewati hal-hal yang sebelumnya terasa sulit. Semoga pencapaian ini menjadi pengingat bahwa

setiap perjuangan, doa, dan usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh akan selalu memiliki arti.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan doa, dukungan, bantuan, semangat, serta kebaikan baik secara langsung maupun tidak langsung selama proses penyusunan tugas akhir ini. Setiap perhatian, waktu, tenaga, dan ketulusan yang diberikan menjadi bagian yang sangat berarti dalam perjalanan penulis hingga mampu menyelesaikan pendidikan ini. Semoga segala bentuk kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT dan menjadi keberkahan bagi kita semua.

Yogyakarta, Selasa 09 Juni 2026
Yang Menyatakan,



Chelsy Rahma Wati
NIM. 22108020003

DAFTAR ISI

COVER.....	0
HALAMAN PENGESAHAN	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xix
ABSTRAK.....	xxiii
<i>ABSTRACT</i>	xxiv
BAB I 1	
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian	15
E. Sistematika Penulisan	17
BAB II.....	19
LANDASAN TEORI.....	19
A. Landasan Teori.....	19
1. <i>Equity Theory</i>	19
2. <i>Job Hopping</i>	20
3. Kepuasan Kerja.....	22
4. <i>Work-Family Conflict</i>	25
5. Iklim Organisasi	27
6. Gaji	29
B. Tinjauan Literatur	32
C. Kerangka Berpikir	35

D. Pengembangan Hipotesis Penelitian.....	36
1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i>	36
2. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> ..	37
3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i>	37
4. Pengaruh Gaji Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i>	38
5. Pengaruh Kepuasan Kerja, <i>Work-Family Conflict</i> , Iklim Organisasi, dan Gaji terhadap Intensi <i>Job Hopping</i>	39
BAB III	40
METODOLOGI PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Populasi dan Sampel.....	41
C. Variabel dan Definisi Operasional.....	43
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
E. Instrumen Penelitian.....	47
F. Teknik Analisis Data	48
1. Analisis Deskriptif.....	48
2. Uji Validitas	49
3. Uji Reliabilitas	49
4. Uji Asumsi Klasik.....	50
5. Analisis Regresi Linier Berganda	52
6. Uji Hipotesis.....	53
BAB IV	56
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
B. Profil Responden	56
1. Jenis Kelamin	57
2. Usia Responden	58
3. Pendidikan Terakhir Responden	58
4. Masa Kerja Responden	59
5. Jenis Bank Responden	59
C. Uji Instrumen Data	60
1. Uji Validitas	60

2. Uji Reliabilitas	63
D. Uji Asumsi Klasik.....	63
1. Uji Normalitas	63
2. Uji Multikolinearitas.....	64
3. Uji Heteroskedastisitas	65
E. Uji Regresi Linier Berganda	66
F. Hasil Uji Hipotesis.....	68
1. Uji T.....	68
2. Uji F	71
3. Uji Koefisien Determinasi	73
4. Uji Independent Sample t-Test (Uji Beda).....	74
G. Pembahasan	76
1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> (Y)	77
2. Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> (X2) Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> (Y).....	80
3. Pengaruh Iklim Organisasi (X3) Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> (Y)	83
4. Pengaruh Gaji (X4) Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> (Y).....	84
5. Pengaruh Kepuasan Kerja, <i>Work-Family Conflict</i> , Iklim Organisasi, dan Gaji terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> (Y).....	86
6. Analisis Perbedaan antara Bank Syariah dan Bank Konvensional	88
BAB V.....	90
PENUTUP	90
A. Kesimpulan	90
B. Implikasi Hasil Riset	91
C. Keterbatasan Penelitian	94
C. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN	cvii
<i>Lampiran 1.</i> Kuisioner Penelitian.....	cvii
<i>Lampiran 2.</i> Data Kuisioner Penelitian	cxiii
<i>Lampiran 3.</i> Hasil Olah Data SPSS	cxvi

Lampiran 4. Curriculum Vitae (CV).....CXXV



ABSTRAK

Sektor perbankan tidak hanya dituntut untuk menjaga stabilitas operasional dan kualitas pelayanan, tetapi juga perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia guna mempertahankan karyawan. Penelitian ini mengangkat tema mengenai “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Work-Family Conflict, Iklim Organisasi, dan Gaji Terhadap Intensi Job Hopping di Sektor Perbankan*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, *work-family conflict*, iklim organisasi, dan gaji terhadap intensi *job hopping* serta mengetahui perbedaan intensi *job hopping* antara karyawan bank syariah dan bank konvensional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penyebaran kuisioner dan analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping*, sedangkan *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *job hopping*. Sementara itu, iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi *job hopping*. Namun, secara simultan kepuasan kerja, *work-family conflict*, iklim organisasi, dan gaji berpengaruh terhadap intensi *job hopping*.

Kata Kunci: Intensi *Job Hopping*, Kepuasan Kerja, *Work-Family Conflict*, Iklim Organisasi, Gaji

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

The banking sector is not only required to maintain operational stability and service quality but also needs to pay attention to human resource management in order to retain employees. This study examines the topic of “The Influence of Job Satisfaction, Work-Family Conflict, Organizational Climate, and Salary on Job Hopping Intention in the Banking Sector.” This study aims to analyze the effects of job satisfaction, work-family conflict, organizational climate, and salary on job hopping intention, as well as to identify the differences in job hopping intention between employees of Islamic banks and conventional banks. This research uses a quantitative approach with data collected through questionnaires and analyzed using SPSS software. The results indicate that job satisfaction and salary have a negative and significant effect on job hopping intention, while work-family conflict has a positive and significant effect on job hopping intention. Meanwhile, organizational climate has no significant effect on job hopping intention. However, simultaneously, job satisfaction, work-family conflict, organizational climate, and salary have an effect on job hopping intention.

Keywords: *Job Hopping Intention, Job Satisfaction, Work-Family Conflict, Organizational Climate, Salary*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Terwujudnya hubungan industrial yang sehat, adil, dan kondusif merupakan faktor mendasar dalam pembentukan iklim ketenagakerjaan yang produktif serta berkelanjutan (Ferdian & Firdaus, 2025). Perkembangan dunia ketenagakerjaan di era modern menunjukkan dinamika yang sangat pesat, salah satunya ditandai dengan kemajuan teknologi digital serta globalisasi ekonomi (Putri et al., 2025). Perkembangan digital dan transformasi teknologi menuntut organisasi untuk menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang lebih fleksibel, efisien, dan berorientasi pada kinerja, yang mana dalam hal ini mendorong mobilitas tenaga kerja yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya.

Perusahaan pada dasarnya didirikan untuk mencapai keuntungan sekaligus memastikan keberlanjutan operasional dalam jangka panjang. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, yang tidak hanya mampu mendorong pencapaian kinerja tetapi juga memberikan kontribusi yang konsisten dalam jangka waktu yang lama. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi komponen strategis dalam menjalankan fungsi organisasi.

Pengelolaan yang dilakukan secara efektif akan memungkinkan setiap individu bekerja secara optimal, sehingga menjadikan sumber daya

manusia sebagai faktor kunci dalam mewujudkan keunggulan kompetitif perusahaan. Pemanfaatan secara optimal terhadap potensi dan kompetensi karyawan memungkinkan organisasi menghasilkan nilai strategis yang tidak dimiliki oleh para pesaing (Ramdhan, 2023). Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi serta kualitas kerja yang baik merupakan aset penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, jumlah karyawan yang besar tanpa disertai kemampuan dan kualitas yang memadai justru berpotensi menimbulkan beban bagi organisasi (Rahman et al., 2020).

Persaingan bisnis yang semakin dinamis dan mengalami perubahan yang cukup cepat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya unggul dalam kompetensi teknis, tetapi juga menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap keberlanjutan organisasi (Fahira & Septanti, 2025). Untuk mewujudkan tujuan tersebut perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, konsisten, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Karyawan merupakan komponen penting dalam perusahaan karena berperan sebagai salah satu unsur utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Muktamar et al (2024) dalam era persaingan yang semakin ketat, keberhasilan organisasi dalam mempertahankan karyawan merupakan elemen penting untuk menjaga keunggulan strategis organisasi. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk mengembangkan strategi demi mempertahankan karyawan guna menghadapi tekanan kompetisi di tingkat global.

Di tengah perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerjanya, muncul fenomena yang semakin banyak ditemukan yaitu kecenderungan karyawan berpindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Fenomena meningkatnya perpindahan kerja menjadi salah satu isu yang mendapat perhatian dalam dunia ketenagakerjaan. Fenomena tersebut dikenal sebagai *job hopping* yang sering disebut pula sebagai perilaku “kutu loncat” (Permatasari & Fajrianthi, 2021). *Job hopping* mengacu pada kecenderungan karyawan untuk secara sukarela berganti pekerjaan dalam jangka waktu relatif singkat antara satu hingga dua tahun (Pranaya, 2014). Kecenderungan melakukan *job hopping* biasanya terjadi pada karyawan yang merasa bahwa kondisi pekerjaan yang dijalankan tidak sejalan dengan harapan awal mereka (Putri et al., 2022).

Fenomena *job hopping* mulai meningkat pada tahun 2023, hal ini terlihat dari survei ResumeLab terhadap 1.100 pekerja Generasi Z, dengan hasil yang menunjukkan bahwa 83% responden mengidentifikasi diri sebagai *job hopper*. Generasi Z memandang perpindahan kerja sebagai cara yang efektif untuk menemukan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai pribadi, memperoleh tantangan baru, serta meningkatkan keterampilan yang mereka miliki (Szczepanek, 2023). Muhid (2023) memberikan informasi berupa hasil survei yang dilakukan melalui LinkedIn dan *CensusWide* terhadap lebih dari 2.000 pekerja di Amerika Serikat menunjukkan bahwa 72% responden dari Generasi Z berencana untuk berganti pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Beckman (2018) menunjukkan bahwa 44,5%

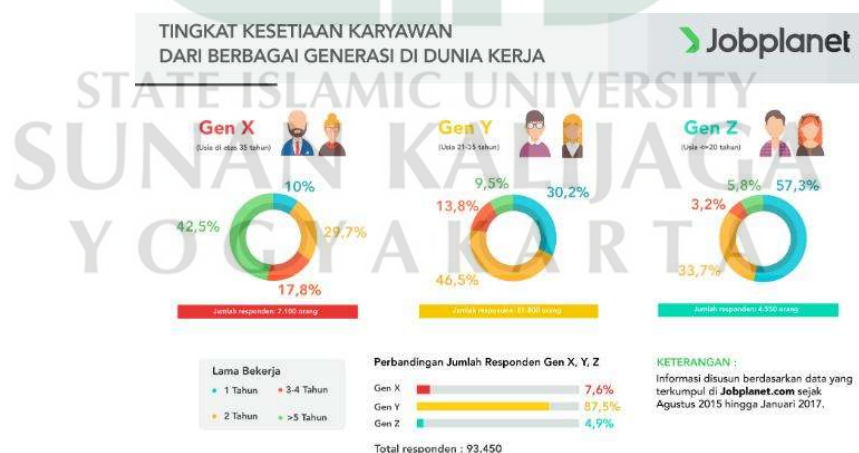
individu dari Generasi Z berencana keluar dari pekerjaannya dalam jangka waktu satu hingga dua tahun. Dari data tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z mendominasi fenomena *job hopping* (Oktavianisa & Halida, 2022).

Perilaku berpindah pekerjaan telah menjadi kebiasaan yang cukup umum di antara banyak tenaga kerja. Salah satu generasi muda yang saat ini memasuki usia produktif yaitu Generasi Z. Sejumlah penelitian juga mengungkapkan bahwa pekerja Generasi Z menunjukkan tingkat intensi *job hopping* yang lebih tinggi dibandingkan generasi-generasi sebelumnya (Humaira et al., 2024). Menurut klasifikasi yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), Generasi Z merupakan individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (pada saat ini berada dalam rentang usia sekitar 13-28 tahun). Generasi ini memiliki karakteristik pribadi yang kompetitif, mandiri, progresif, serta fleksibel dengan kecenderungan untuk mengutamakan kebebasan dalam melaksanakan berbagai aktivitasnya (Cora, 2019). Generasi ini menunjukkan kecenderungan untuk mudah berubah dan tertarik mencoba hal-hal baru, yang sebagian besar disebabkan oleh karakteristik pribadi yang cepat merasa tidak puas dan kurang stabil dalam mempertahankan suatu kondisi (Hidayatullah et al., 2018). Kecenderungan tersebut membuat Generasi Z lebih berpeluang untuk secara aktif melakukan perpindahan pekerjaan (Manggala & Siswanto, 2024).

Masuknya Generasi Z ke dalam angkatan kerja memberikan potensi yang signifikan bagi perkembangan perusahaan. Namun, persoalan muncul

ketika berbagai survei ketenagakerjaan menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan untuk berpindah pekerjaan dalam rentang waktu yang relatif lebih singkat. Terjadinya kecenderungan pada Generasi Z untuk melakukan perpindahan pekerjaan menjadi hal yang perlu diperhatikan.

Lutfiyani & Saut (2024) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *turnover intention* dan *job hopping* merupakan dua konsep yang berbeda namun saling berkesinambungan dalam menjelaskan mobilitas kerja karyawan. *Turnover intention* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. Sedangkan *job hopping* menggambarkan realisasi perilaku berpindah kerja secara aktual dalam waktu yang relatif singkat. Artinya, *turnover intention* merepresentasikan niat psikologis tersebut dan kerap menjadi tahap awal yang mendorong terjadinya *job hopping*, sehingga dua konsep ini berada dalam satu rangkaian proses pengambilan keputusan karyawan untuk berpindah kerja.



Gambar 1.1. Perbandingan Tingkat Kesetiaan Karyawan Gen X, Y, dan Z di Indonesia

Sumber: Jobplanet.com

JobPlanet (2017) menyatakan bahwa generasi ini justru mempunyai tingkat yang lebih tinggi dari generasi sebelumnya untuk melakukan *job hopping*. Berdasarkan survei terhadap 93.450 responden lintas generasi mengindikasikan bahwa Generasi Z memiliki tingkat loyalitas yang relatif rendah terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Hal ini diperkuat dengan data yang menemukan bahwa 57,3% responden dari Generasi Z memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam kurun waktu satu tahun setelah mulai bekerja. Selanjutnya, berdasarkan laporan GoodStats yang merujuk pada survei Jakpat (2024), diketahui bahwa sebanyak 69% pekerja Generasi Z berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Kedua fenomena tersebut menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dan *job hopping intention* pada Generasi Z relatif tinggi.

Dalam Fauzi et al (2024) pada tahun (2020) laporan Hay Group menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dan *job hopping* karyawan di Indonesia mencapai 25,8%, sehingga menempatkan Indonesia sebagai negara dengan tingkat *turnover* karyawan tertinggi ketiga di dunia. Selain itu, Pricewaterhouse Coopers (PWC) melaporkan bahwa pada tahun yang sama terjadi peningkatan *turnover* dan *job hopping* karyawan di industri perbankan sebesar 15%. Kenaikan ini dipicu oleh karyawan yang mencari tunjangan yang lebih baik sebanyak 54%, peningkatan karier 37%, tantangan baru 4%, serta ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan sebanyak 4% (PwC, 2015).

Penelitian Firamadhina & Krisnani (2021) mengindikasikan bahwa Generasi Z menempatkan nilai tinggi pada keterbukaan serta keaslian dalam hubungan kerja. Nurqamar et al (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa minat kerja Generasi Z di Indonesia dipengaruhi oleh sejumlah faktor termasuk dukungan perusahaan, kualitas lingkungan kerja, tingkat fleksibilitas, serta kompensasi finansial. Menurut Larasati & Aryanto (2020) intensi *job hopping* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik.

Faktor ekstrinsik mencakup rendahnya tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, tawaran benefit yang lebih kompetitif dan menarik dari perusahaan lain, ketersediaan peluang pengembangan karier yang lebih prospektif, serta keinginan individu untuk memperoleh pengalaman baru. Di sisi lain, faktor intrinsik meliputi kurang harmonisnya hubungan antara karyawan dan atasan, permasalahan dalam lingkungan keluarga, ketidaksesuaian nilai budaya perusahaan dengan nilai pribadi, pengaruh usia di mana karyawan yang lebih muda menunjukkan kecenderungan lebih kuat untuk berpindah kerja serta ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan.

Perilaku *job hopping* pada Generasi Z berpotensi menimbulkan berbagai kerugian bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Dari sisi karyawan *job hopping* dapat memunculkan persepsi kurang loyal sehingga berpotensi membatasi peluang pengembangan gaji, kompetensi, dan karier (Nuha & Hindiarto, 2025). Sementara itu, kondisi perusahaan juga

menghadapi konsekuensi, seperti mengeluarkan biaya tambahan untuk proses rekrutmen karyawan baru, menyebabkan berkurangnya modal pengetahuan organisasi, serta dapat berdampak pada menurunnya reputasi perusahaan (Suryaratri & Abadi, 2018).

Berdasarkan hasil sensus penduduk 2020 yang dipublikasikan oleh BPS (2021), Generasi Z mencakup 27,94% dari total populasi Indonesia atau sebesar 74,93 juta jiwa. Kondisi tersebut menunjukkan potensi sumber daya yang signifikan dan perlu dikelola serta dimanfaatkan secara optimal. Sumber daya Generasi Z termasuk dalam usia produktif sehingga memiliki potensi untuk mendorong percepatan pertumbuhan ekonomi. Menurut data BPS (2025) penduduk usia produktif dengan rentang usia 15-64 tahun di Provinsi Jawa Tengah tercatat sebesar 70,60% dari total populasi dengan didominasi oleh Generasi Z sebanyak 25,31%. Lebih lanjut, data Kota Yogyakarta tahun (2024) menunjukkan bahwa penduduk usia produktif mencapai 76,8%. Kondisi ini mengindikasikan adanya bonus demografi yang dapat dimanfaatkan sebagai peluang untuk mendukung perkembangan Kota Yogyakarta.

Sektor perbankan khususnya di wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu sektor formal yang banyak menyerap tenaga kerja usia produktif, terutama di kalangan Generasi Z. Besarnya proporsi usia produktif tersebut menunjukkan tingginya dominasi tenaga kerja muda yang dapat memengaruhi perkembangan dan dinamika ketenagakerjaan. Namun, melihat berbagai temuan mengenai tingginya

kecenderungan perpindahan kerja pada generasi muda khususnya Generasi Z, diperlukan perhatian lebih jauh terhadap bagaimana fenomena ini berdampak pada sektor-sektor strategis yang sangat bergantung pada kualitas serta stabilitas sumber daya manusia.

Penelitian ini memusatkan perhatian pada cakupan wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta yang secara geografis dan demografis memiliki keterkaitan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor perbankan dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki karakteristik unik dalam dunia kerja, seperti mobilitas kerja yang tinggi, orientasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja, serta ekspektasi yang berbeda terhadap lingkungan organisasi (Nuha & Hindiarto, 2025). Karakteristik tersebut menjadikan Generasi Z sebagai kelompok yang rentan terhadap intensi *job hopping*, sehingga penting untuk dikaji lebih lanjut dalam konteks ketenagakerjaan di Perbankan.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Tengah, terdapat 10 Bank Umum Syariah (BUS) dan 51 Bank Umum Konvensional yang beroperasi di Provinsi Jawa Tengah. Sementara itu, berdasarkan data Otoritas Jasa Keuangan (OJK), terdapat 14 Bank Umum Syariah (BUS) serta sekitar 58 Bank Umum Konvensional yang memiliki jaringan layanan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Data tersebut menunjukkan bahwa sektor perbankan di Provinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki cakupan yang luas, baik pada perbankan syariah maupun

perbankan konvensional, sehingga kedua wilayah tersebut dinilai representatif sebagai lokasi penelitian.

Penelitian ini berfokus pada empat variabel independen yang diduga berpengaruh terhadap intensi *job hopping*, yakni kepuasan kerja, *work-family conflict*, iklim organisasi, dan gaji. Pemilihan keempat variabel tersebut didasarkan pada landasan teoritis yang menunjukkan keterkaitan masing-masing variabel dengan kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Kepuasan kerja menggambarkan kondisi emosional positif yang timbul dari perasaan puas dan bahagia terhadap pekerjaan yang dijalani. Perasaan tersebut muncul ketika organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan secara optimal, seperti memberikan peluang promosi ke jenjang karir yang lebih tinggi, memberikan kompensasi yang layak, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi umumnya tercermin melalui perubahan perilaku positif karyawan, antara lain meningkatnya motivasi, kedisiplinan, moral kerja, produktivitas, serta pencapaian prestasi yang lebih baik (Kusuma et al., 2024).

Namun sebaliknya, ketidakpuasan karyawan dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, kompensasi atau gaji yang tidak sepadan, serta hubungan yang kurang harmonis dengan atasan dapat mendorong individu untuk mencari peluang kerja lain yang dinilai lebih sesuai dengan harapan serta kebutuhan mereka. Dalam Yuen (2016) mengatakan bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat menjadi salah

satu faktor yang memicu kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan.

Selain kepuasan kerja yang menjadi faktor dari sisi organisasi yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan *job hopping*, terdapat pula faktor yang berasal dari individu itu sendiri, yaitu *work-family conflict* yang turut berperan dalam memengaruhi kecenderungan tersebut. *Work-family conflict* dapat terjadi akibat adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan peran dalam keluarga. Contohnya, ketika karyawan memiliki jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel, sering melakukan perjalanan dinas ke luar kota atau luar negeri yang mengharuskan jauh dari keluarga serta mengalami konflik interpersonal di lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan atau sikap atasan yang kurang mendukung penyelesaian masalah di luar pekerjaan (Hasanah, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Afsar & Rehman (2017) menunjukkan adanya hubungan positif antara *work-family conflict* dan keinginan individu untuk berpindah pekerjaan. Dengan demikian, kebijakan perusahaan yang tidak memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dapat meningkatkan tingkat *work-family conflict* pada karyawan, yang pada akhirnya berpotensi menimbulkan keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Selain faktor individu dan tingkat kepuasan kerja, lingkungan kerja atau iklim organisasi memiliki peranan penting dalam memengaruhi

perilaku serta keputusan karyawan terhadap keberlanjutan karirnya. Iklim organisasi yang kondusif yang tercermin melalui hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta adanya dukungan dari atasan maupun rekan kerja mampu menumbuhkan loyalitas dan menurunkan kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Sebaliknya, iklim organisasi yang kurang sehat saring kali menjadi faktor pemicu meningkatnya intensi *job hopping* karena karyawan merasa tidak memperoleh kenyamanan dan dukungan yang memadai dalam lingkungan kerjanya (Arsih et al., 2018).

Dalam laporan Deloitte (2024) menyatakan bahwa 26% individu dari Generasi Z memilih untuk keluar dari pekerjaannya karena faktor gaji. Temuan tersebut diperkuat oleh data Jakpat (2024) yang menunjukkan bahwa 41% responden menjadikan faktor gaji sebagai alasan utama dalam melakukan perpindahan pekerjaan. Sebagai bentuk kompensasi, balas jasa, dan penghargaan, keberadaan gaji yang adil dan kompetitif menjadi faktor penting dalam upaya organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan (Shyreen et al., 2022). Apabila karyawan memandang bahwa gaji yang diterima tidak sebanding dengan upaya yang mereka berikan atau tidak memenuhi standar industri, kondisi tersebut dapat memicu ketidakpuasan dan meningkatkan intensi *job hopping* (Vizano et al., 2021).

Tingginya tingkat *job hopping* di Indonesia menunjukkan adanya permasalahan ketenagakerjaan yang berlarut-larut dan belum tertangani secara optimal. Berbagai studi terdahulu mengungkapkan bahwa

peningkatan intensi *job hopping* tidak hanya mengganggu stabilitas tenaga kerja, tetapi juga berpotensi menghambat keberlangsungan operasional perusahaan. Fenomena tersebut bahkan semakin memperburuk kondisi ketenagakerjaan nasional khususnya di kalangan generasi muda. Beragam faktor saling berinteraksi dalam memengaruhi munculnya intensi *job hopping*, dan berdasarkan temuan empiris serta identifikasi *research gap* variabel seperti kepuasan kerja, *work-family conflict*, iklim organisasi, dan gaji merupakan faktor-faktor yang diduga memengaruhi intensi *job hopping*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z yang bekerja pada sektor perbankan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kecenderungan individu untuk berpindah pekerjaan. Meskipun kecenderungan *job hopping* pada Generasi Z semakin banyak ditemukan di berbagai sektor industri, kajian empiris yang secara khusus membahas intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z yang bekerja pada sektor perbankan khususnya di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih menitikberatkan pada konteks perusahaan secara umum, generasi yang berbeda, sektor non-perbankan, atau dilakukan pada lingkup wilayah tertentu.

Secara umum, dinamika karakteristik Generasi Z yang terus mengalami perubahan seiring perkembangan lingkungan kerja menuntut adanya pembaruan penelitian agar temuan yang dihasilkan tetap relevan

dengan kondisi terkini. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi celah penelitian tersebut serta memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z yang bekerja pada sektor perbankan di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z di perbankan?
2. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z di perbankan?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z di perbankan?
4. Apakah gaji berpengaruh terhadap intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z di perbankan?
5. Apakah kepuasan kerja, *work-family conflict*, iklim organisasi, dan gaji secara simultan berpengaruh terhadap intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z di perbankan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z di perbankan
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z di perbankan
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z di perbankan
4. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z di perbankan
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, *work-family conflict*, iklim organisasi, dan gaji secara simultan berpengaruh terhadap intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z di perbankan

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari beberapa pendekatan penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, maka manfaat dari penelitian ini meliputi:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga dapat memperkaya kajian empiris terkait faktor-faktor yang memengaruhi intensi *job hopping*, seperti kepuasan kerja, *work-family conflict*, iklim organisasi, dan gaji terutama pada karyawan Generasi Z yang bekerja pada sektor perbankan di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perbankan dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja, membantu karyawan dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, menciptakan iklim organisasi yang kondusif, serta memberikan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif. Dengan demikian, organisasi dapat mengurangi tingkat *job hopping* dan meningkatkan retensi karyawan yang berkualitas.

3. Manfaat Akademis

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau dasar dalam melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan perilaku karyawan, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi intensi *job hopping* dalam berbagai sektor industri.

4. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman berharga dalam melakukan riset secara sistematis dan dapat meningkatkan kemampuan analisis bagi penulis serta dapat berpikir kritis melalui proses pengumpulan data dan interpretasi serta pengambilan kesimpulan yang didasarkan pada bukti yang mana menjadikan modal penting untuk pengembangan diri.

E. Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini struktur penulisan terdiri dari lima bab yang saling berhubungan serta memberikan gambaran umum dalam penelitian. Berikut sistematika penulisan pada penelitian ini:

1. BAB I PENDAHULUAN

Sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, pembahasan yang dibahas pada bab pertama adalah latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas teori-teori serta literatur yang relevan dengan topik penelitian. Selain itu, bab ini berisi tentang penelitian terdahulu yang mana hal ini membahas hasil-hasil dari penelitian sebelumnya yang relevan serta dapat memperkuat landasan teori yang digunakan pada penelitian terbaru. Terdapat pula tinjauan literatur seperti menguraikan teori-teori dasar terkait variabel-variabel yang digunakan. Kemudian poin selanjutnya pada landasan teori ini adalah kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan langkah-langkah teknis dalam pelaksanaan penelitian yang mencakup jenis penelitian apa yang digunakan peneliti, sifat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti, teknik yang digunakan dalam penyajian instrumen, serta teknik apa yang digunakan peneliti dalam analisis data.

4. BAB IV HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat ini peneliti menyajikan hasil-hasil dari penelitiannya serta memberikan analisis dan interpretasinya dari hasil pengumpulan data yang telah dilakukan, melakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan menguji hipotesis penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir ini menyajikan bagian akhir yang berisi komponen tambahan pendukung penulisan skripsi yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta bagian saran yang merupakan komponen penting yang dapat memberikan masukan bagi peneliti. Bagian akhir yang memuat semua sumber referensi yang digunakan peneliti dalam penyusunan skripsi seperti jurnal ilmiah, artikel dan buku, atau dokumen resmi lainnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja, *work-family conflict*, iklim organisasi, dan gaji terhadap intensi *job hopping* pada 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 dapat memengaruhi kecenderungan karyawan Generasi Z dalam melakukan perpindahan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan gaji yang diterima karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk berpindah pekerjaan. Sebaliknya *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *job hopping*, sehingga meningkatnya konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat mendorong keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Sementara itu, iklim organisasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping*.

Secara simultan, kepuasan kerja, *work-family conflict*, iklim organisasi, dan gaji berpengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping*. Selain itu, hasil uji beda menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan bank syariah dan bank konvensional pada seluruh variabel

penelitian. Dengan demikian, intensi *job hopping* pada karyawan sektor perbankan lebih dipengaruhi oleh kondisi dan pengalaman kerja yang dirasakan individu dibandingkan oleh perbedaan jenis bank tempat mereka bekerja.

B. Implikasi Hasil Riset

Kepuasan kerja: Tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat mendorong meningkatnya kecenderungan karyawan untuk berpindah ke tempat lain (Hang Yuen, 2016). Tingginya perpindahan karyawan tersebut berpotensi menghambat proses pengembangan kompetensi sumber daya manusia karena organisasi memerlukan waktu untuk melakukan adaptasi dan pembinaan terhadap karyawan baru. Akibatnya efektivitas dan produktivitas organisasi dapat mengalami penurunan (Perkasa & Purwanto, 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk berpindah ke organisasi lain (Rahardyana & Satwika, 2025). Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur melalui indikator pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa ketiga aspek tersebut dikelola secara optimal melalui penyediaan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, serta mendorong partisipasi aktif karyawan dalam pelaksanaan tugas maupun pengambilan

keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga kecenderungan karyawan untuk melakukan *job hopping* menjadi lebih rendah.

Work-family conflict: Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *job hopping*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga yang dirasakan karyawan, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk melakukan *job hopping*. Dalam penelitian ini, *work-family conflict* diukur melalui indikator kurangnya waktu untuk keluarga, kesulitan mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga, serta konflik emosional antara peran pekerjaan dan keluarga.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap ketiga aspek tersebut melalui pengelolaan beban kerja yang proposional, penyusunan jadwal kerja yang lebih fleksibel sesuai kebutuhan operasional, pemberian dukungan dari atasan, serta penerapan kebijakan organisasi yang mendukung *work-life balance*. Upaya tersebut diharapkan mampu membantu karyawan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga konflik peran dapat diminimalkan, yang pada akhirnya berkontribusi pada penurunan intensi *job hopping*. Temuan ini menjadi semakin penting mengingat karakteristik Generasi Z menunjukkan kecenderungan untuk memberikan perhatian yang lebih besar terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi

(*work-life balance*) sebagai salah satu faktor yang memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi (Schroth, 2019)

Iklm organisasi: Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *job hopping*. Meskipun demikian, iklim organisasi dalam penelitian ini diukur melalui indikator kepemimpinan, kepercayaan, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan sebagai bentuk dukungan organisasi, sehingga ketiga aspek tersebut tetap perlu menjadi perhatian perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia (Gusti et al., 2019). Kepemimpinan yang efektif, hubungan kerja yang dilandasi rasa saling percaya, serta kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap organisasi.

Walaupun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi belum menjadi faktor utama yang memengaruhi intensi *job hopping*, perusahaan tetap perlu menjaga kualitas iklim organisasi melalui penguatan kepemimpinan yang suportif, peningkatan kepercayaan antar anggota organisasi, serta pemberian ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Upaya tersebut berpotensi meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kenyamanan karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat mendukung keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

Gaji: Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap sistem penggajian yang diterapkan perusahaan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk melakukan *job hopping* (Shyreen et al., 2022).

Dalam penelitian ini, variabel gaji diukur melalui indikator kelayakan gaji, ketepatan waktu pembayaran, dan kesesuaian gaji dengan beban kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem penggajian yang diterapkan telah memenuhi ketiga aspek tersebut, yaitu memberikan kompensasi yang layak sesuai dengan standar yang berlaku, membayarkan gaji secara tepat waktu, serta menyesuaikan besaran gaji dengan tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Penerapan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan kompetitif diharapkan mampu meningkatkan kepuasan karyawan serta memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi sehingga kecenderungan untuk melakukan *job hopping* dapat diminimalkan.

C. 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 pelaksanaannya, penelitian ini menghadapi beberapa keterbatasan, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membatasi pada empat variabel independen, sementara nilai Adjusted R Square sebesar 56,4% mengindikasikan masih terdapat 43,6% variasi faktor lain yang mungkin memengaruhi intensi *job hopping* seperti komitmen organisasi, peluang pengembangan karir, beban kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, maupun *work-life balance*.
2. Penelitian ini menghadapi kendala dalam proses perizinan pada beberapa instansi perbankan sehingga peneliti tidak dapat menjangkau seluruh responden secara langsung. Oleh karena itu, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner secara daring dan pendekatan personal kepada responden, yang berpotensi memengaruhi tingkat partisipasi serta kualitas jawaban yang diberikan.
3. Proses pengumpulan data memerlukan waktu yang relatif panjang, yaitu mulai Januari 2026 hingga Maret 2026. Kondisi tersebut menyebabkan peneliti menggunakan kombinasi metode penyebaran kuisioner secara online dan offline untuk memenuhi jumlah sampel yang telah ditetapkan.
4. Penelitian ini hanya mengkaji empat variabel independen yaitu kepuasan kerja, *work-family conflict*, iklim organisasi, dan gaji dalam menjelaskan intensi *job hopping*. Sementara itu, masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi intensi *job hopping*, seperti peluang pengembangan karir, komitmen organisasi, *work-life*

balance, kepemimpinan, maupun stres kerja yang belum dianalisis dalam penelitian ini.

5. Jumlah responden dalam penelitian ini masih terbatas pada karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor perbankan di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat di generalisasikan secara luas pada seluruh sektor industri maupun wilayah lainnya. Cakupan sampel yang lebih besar dan beragam diharapkan dapat menghasilkan temuan yang lebih representatif pada penelitian selanjutnya.

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. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi intensi *job hopping*, seperti peluang pengembangan karir, komitmen organisasi, *work-life balance*, gaya kepemimpinan, maupun stres kerja, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas wilayah penelitian dan meningkatkan jumlah sampel sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih representatif dalam menggambarkan kondisi karyawan Generasi Z di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Muhid. (2023). *Menumbuhkan Grit Pada Generasi Stroberi* .
- Abu Hassan Asaari, M. H., Mat Desa, N., & Subramaniam, L. (2019). Influence of Salary, Promotion, and Recognition toward Work Motivation among Government Trade Agency Employees. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 48. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n4p48>
- Adams, J. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 442-436.
- Afsar, B., & Rehman, Z. U. (2017). Relationship between Work-Family Conflict, Job Embeddedness, Workplace Flexibility, and Turnover Intentions. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 21(2), 92. <https://doi.org/10.7454/mssh.v21i2.3504>
- Agata Szczepanek. (2023). *83% of generation z workers are job hoppers (2023 report)*.
- Aji Putra, B., Setyorini, N., & Setiawati, I. (2024). Pengaruh Work Family Conflict Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Garment PT. Apac Inti Corpora. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4, 8913–8925.
- Alam, M. S., Sattar, A., & Chaudhury, S. I. N. A. (2011). Work family conflict of women managers in Dhaka. *Asian Social Science*, 7(7), 108–114. <https://doi.org/10.5539/ass.v7n7p108>
- Amalia, A. N., Suyono, & Arthur, R. (2023). *Penyusunan Instrumen Penelitian: Konsep, Teknik, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Contoh Instrumen Penelitian* (Supriyadi, Ed.). NEM.
- Arlita, E., Sari, O., Ekonomi, F., Bisnis, D., Slamet, U., & Surakarta, R. (2025). *Intensi Job Hopping pada Generasi X, Y dan Z di Kota Surakarta*. <https://doi.org/10.62710/v0qpa567>
- Arsih, R. B., Sumadi, & Susubiyani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia (JSMBI)*, 8(2), 164–179.
- Avianti, W., Martin, A., Andriyani, N., Prihatiningsih, D., Misesani, D., Yufrinalis, M., Angelina Fransiska Mbari, M., Gati Ningsih, A., Yulianto, A., Taufiq Noor Rokhman, M., Haqiyah, A., & Sukwika,

- T. (2023). *Metode Penelitian (Dasar Praktik dan Penerapan Berbasis ICT)* (E. Novitasari, Ed.). PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Azhari, M. T., Bahri, A. F., Asrul, & Rafida, T. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Efitra & A. Juansa, Eds.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Caesar, A., Tadampali, T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sulselbar. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2).
- Cartono, & Maulana, A. (2019). Communication Climate, Organization Climate And Organizational Communication Climate. *Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10(2).
- Cora, H. (2019). The Effects Of Characteristics Of Generation Z On 2st Century Business Strategies. *Kafkas Universitesi Iktisadi ve Idari Bilimler Fakultesi Dergisi*, 10(20), 909–926. <https://doi.org/10.36543/kauibfd.2019.038>
- Creswell, J. D., & Creswell, J. W. (2014). *Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Fifth Edition). Research Design Sage Publications.
- Deloitte. (2024). *2024 Gen Z and Millennial Survey*.
- Fadhla Hasanah, S. & N. (2017). Work Family Conflict Pada Single Parent. (*Versi Cetak*), 1(2), 381–398.
- Fakhri Ramadhan, M., Siroj, R. A., Win Afgani, M., Raden Fatah Palembang, U., H Zainal Abidin Fikri, J. K., Kemuning, K., Palembang, K., & Selatan, S. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, 06(02), 10967–10975.
- Fauzi, A., Afif Jauhari, F., & Suhada. (2024). Dampak Job insecurity dan Job Stress terhadap Turnover intention: Peran Mediasi Kepuasan Kerja di Bank Muamalat Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam (JIEI)*, 10(03), 3119–3127. <https://doi.org/10.29040/jiei.v10i3.15078>
- Ferdian, S. R., & Firdaus, L. (2025). *Peran Strategis Serikat Pekerja Dalam Melindungi Hak Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Di Lingkungan Perusahaan*. 2 (5), 2087–2095. <https://doi.org/https://doi.org/10.62335>
- Firamadhina, F. I. R., & Krisnani, H. (2021). Perilaku Generasi Z Terhadap Penggunaan Media Sosial TikTok: TikTok Sebagai Media

- Edukasi dan Aktivisme. *Share : Social Work Journal*, 10(2), 199.
<https://doi.org/10.24198/share.v10i2.31443>
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10 (2), 579–588.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.444>
- Ghiselli, E. E. (1974). Some perspectives for industrial psychology. *American Psychologist*, 29 (2), 80–87.
<https://doi.org/10.1037/h0036077>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23. *Badan Penerbit UNDIP*.
- GoodStats. (2024). 69% Pekerja Gen Z Berencana Resign dari Pekerjaan Mereka Saat Ini. *GoodStats Pekerja Gen Z Berencana Resign dari Pekerjaan Mereka Saat Ini*.9.
- Gusti, I., Pranata, N., Wayan, I., & Utama, M. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. 8 (1), 7486–7518.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p19>
- Hair, J. F., M. Hult, G. T., M. Ringle, C., & Sarstedt, M. (2019). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE.
- Hang Yuen, S. (2016). *Examining The Generation Effects On Job Hopping Intention By Applying The Theory Of Planned Behavior (TPB)*.
- Hardani MSi, A., Ustiawaty, J., & Juliana Sukmana, D. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
<https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Herispon. (2020). *Modul Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Panduan Pengolahan Data Penelitian Menggunakan SPSS 23 Bagi Mahasiswa*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau Pekanbaru.
<https://doi.org/https://www.researchgate.net/profile/Herispon->
- Herzberg, & Frederick. (1965). The Motivation To Work Among Finish Supervisors. *Personnel Psychology*, 18(4), 0031–5826.
- Hidayatullah, S., Waris, A., Chris Devianti, R., Ratna Sari, S., Ardi Wibowo, I., & Made, P. P. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *Jurnal Manajemen Dan*

Kewirausahaan, 6. <https://doi.org/https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2560>

Humaira, S., Aprilia, D., Mirza, & Khatijatusshalihah. (2024). Intensi Job Hopping Pada Generasi Y Dan Z. *Syiah Kuala Psychology Journal*, 2(1), 2024. <https://doi.org/https://doi.org/10.24815/skjp.v2i1.29672>

J. H, G., & N.J Beutell. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.

Jakpat. (2024). *Berapa Persen Gen Z yang Berencana untuk Resign?*

Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., & Noordin, F. (2015). Work - Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 309–312. <https://doi.org/10.7763/joebm.2015.v3.200>

Jessica, & Suyasa, T. Y. S. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Keluar Kerja (Studi Meta-Analisis). (*Versi Cetak*), 6(1), 21–33. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i1.9990>

Jobplanet. (2017). *Tingkat Kesetiaan Karyawan dari Berbagai Generasi di Dunia Kerja*.

Kate Beckman. (2018). *Will Gen Z be the Next Generation of Job Hoppers*. . <https://ripplematch.com/insights/will-gen-z-be-the-next-generation-of-job-hoppers-b04feb4e>

Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 7(2), 240–254.

Kusuma, N., Septianna, A., & Ratnasari, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Job Hopping Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Di Kota Palembang Pada Industri Makanan Ringan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 14(1), 89–97.

Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). *Job-Hopping and the Determinant Factors*. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2017.2308.2314>

Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Lengkong... 554 Jurnal EMBA*, 8(1), 554–564. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27903>

Lutfiyani, M., & Saut, E. H. H. (2024). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z. *Pengaruh Job Insecuriity*

- (Mawarda Dkk.) *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 116(3), 116–125. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14688251>
- Maulidiyah, N. N., Lestari, A., Choerudin, A., Pardede, J. A., Gafar, M., Amaliyah, Umar A, M., Muliwati, Hadawiah, Maharani, A., Nursifa, Arifannisa, Irawan, B., & Trinanda, O. (2022). *Perilaku Organisasi* (M. T. Rambe, Ed.). PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI .
- Mauludi, M. F., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Milenial. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 472. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.414>
- Miswanto, M., & Hermawan, W. A. (2020). Effect of Compensation on Productivity and the Mediating Role of Competence on the Effect of Employee Training on Productivity. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24, 2020.
- Mufidah, L. (2016). *Pengaruh JobSatisfaction Terhadap Turnover Intention dengan Continuance Commitment Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan EFSinergy Consultant*.
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Rafiq Sahibuddin, A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2 (7 (2024)). <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Murdo, Y., & Hale, T. (2019). *Pengaruh Komopensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Ayu*.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Engagement Terhadap Task Performance Dan Turnover Intention Dengan Mediasi Supervisor Support*.
- Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). The Intention of Generation Z To Apply For a Job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(3), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- Oktafiani, V., Pratama, Y. A., Miswanto, M., Siregar, B., & Biyanto, F. (2025). Determinasi Job Hopping Gen Z Yogyakarta: Gaji, Pertumbuhan Karier dan Kepuasan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6 (3), 901–914. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i3.5046>
- Oktavianisa, N. A., & Halida, A. N. (2022). *Hubungan antara Work Life Balance dengan Job Hopping pada Karyawan Generasi Z di PT.X*

Surabaya. 12 (01), 335–346.
[https://doi.org/10.26740.cjpp.v12n1.p335-346](https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n1.p335-346)

- Palupi, R., Yulianna, D. A., & Winarsih, S. S. (2021). Analisa Perbandingan Rumus Haversine Dan Rumus Euclidean Berbasis Sistem Informasi Geografis Menggunakan Metode Independent Sample t-Test. *JITU : Journal Informatic Technology And Communication*, 5(1), 40–47. <https://doi.org/10.36596/jitu.v5i1.494>
- Perkasa, D. H., & Purwanto, S. (2024). Job Hopping Behavior In Millennials. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 2(3), 809–821. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v2i3.232>
- Permatasari, B., & Fajrianthi. (2021). Pengaruh Grit dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Milenial. *Buletin Penelitian Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 162–171. <https://doi.org/DOI:10.20473/brpkm.v1i1.24815>
- Pranaya, D. (2014). *Job Hopping And Analytical Review*. 2, 67–72. www.impactjournals.us
- Prasetyo, H. B. & S. N. F. B. (2020). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Job Hopping Pada Karyawan Generasi Milenial Yogyakarta*.
- Prihaningrum, S. H., & Purba, H. P. (2021). Career Adaptability dan Job Hopping Intention: Peran Career Satisfaction di PekerjaGenerasi Y. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(1), 2776–1851. <https://e-journal.unair.ac.id/BRPKM/article/view/27457>
- Putri, A. R. S., Putri, T. A., Fadhila, A. F., & Kamila, K. A. N. (2025). Membedah Peran Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Dalam Mengawal Hak Pekerja Di Era Modern. *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik*, Vol. 3No. 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.62379/mpzzwz95>
- Putri, V. T., Yuniasanti, R., & Fitriana, N. (2022). *Psychological Capital Dan Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial PT. X*.
- PwC. (2015). *Financial Services Publications*.
- Radiko Arvyanda, E. F. , P. L. (2023). *Analisis Pengaruh Perbedaan Bahasa dalam Komunikasi Antarmahasiswa*. 1(1). <http://stipram.co.id>
- Rahardyana, T. K., & Satwika, P. A. (2025). Kepribadian proaktif dan job hopping intention: Menguji kepuasan kerja sebagai mediator.

- Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 14(2).
<https://doi.org/10.30996/persona.v14i2.12863>
- Rahman, A., Fathorrahman, & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia dan Pasar Tenaga Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 2020.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3553>
- Ramdhan, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (M. M. Dr. Muhamad Ridwan, Ed.; 1st ed.). PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
<https://doi.org/https://repository-penerbitlitnus.co.id/id/eprint/81/1/Perencanaan%20dan%20Pengembangan%20SDM.pdf>
- Ramdhan Muhammad. (2021). *Metode Penelitian* (A. A. Effendy, Ed.). Cipta Media Nusantara.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan* (Vol. 2, Number 2).
<http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN>
- Razaki, R. A., & Rozana, A. (2022). Pengaruh Work-family Conflict terhadap Turnover Intention pada Karyawan Manufacturing Industry. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1).
<https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.620>
- Rizal, M., & Irawan, N. (2018). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo*. 1(1), 36–41.
- Rizki, V. L., Fitria, N., & Muttaqien, F. (2024). Pengaruh Kebijakan Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Generasi Z. *Movere Journal*, 6 (2), 441–448.
<https://doi.org/https://doi.org/10.53654/mv.v6i2.505>
- Rizky Kurnia Manggala, & Siswanto. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Sumber Daya Manusia (SDM) Generasi Z di Provinsi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(2).
<https://doi.org/10.47134/jampk.v2i2.489>
- Roboth, J. Y. (2015). *Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia*.

- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Saputro, E., & Rahmah, D. D. N. (2025). Pengaruh Grit Terhadap Job Hopping Pada Generasi Z Kota Balikpapan. *Paedagogy: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 5(1). <https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy>
- Satrio, K. B., Putra, M., & Suwandana, G. M. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 6(5), 2417–2444.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Sehangunaung, A. A., & Mandey, S. L. (2023). Analisis Pengaruh Harga, Promosi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Penggunaan Aplikasi Lazada di Kota Manado. *Roring. 1 Jurnal EMBA*, 11(3), 1–11. <https://iprice.co.id/insights/mapofecommerce/>
- Setiawan, Y. A. (2021). Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Work-Family Conflict, Dan Perssepsi Peluang Kerja Terhadap Intensi Pindah Kerja. *Journal Psychology of Science and Profession*, 06(2), 93–105.
- Setyani, D. D., & Warpindyastuti, L. D. (2026). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Job Hopping Intention Pada Karyawan Generasi Z Di Perusahaan Swasta Dki Jakarta*. 3(2), 471–481.
- Shyreen, N. A., Fauzi, A., Oktarina, L., Aditya, F. A., febrianti, B., & asmarani, A. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akuntansi Manajemen)*. 3(4). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4>
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Anisa, F., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (A. Karim, Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Sofwatillah, Sakshita, D. A., Jailani, M. S., & Risnita. (2024). *Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah*. <https://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm>

- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Alfabeta, Cv.
- Suhardi, A. R., & Oktari, S. D. (2023). The Role of Compensation and Loyalty to Employee Turnover Intention. *Januari 2023 JENIUS*, 6(2).
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal Psikologis Dan Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial. *Ikraith Humaniora*, 2(2), 2. www.tekno.liputan6.com
- Tamara Fahira, K., & Lutfi Septanti, A. (2025). Pengaruh Psychological Capital, Perceived Organizational Support dan Job Enjoyment terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Y di Kota Kudus. *Jurnal Mirai Management*, 10(1), 502–513.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2 (2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Ulin Nuha, M., & Hindiarto, F. (2025). Hubungan Grit Dan Work Life Balance Dengan Perilaku Job Hopping Pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jceki.v4i3.9406>
- Virginia, S. V., & Swasti, I. K. (2025). Influence of Work-Life Balance, Career Development, and Compensation on Generation Z's Turnover Intentions in Surabaya. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 2(4), 01–10. <https://doi.org/10.61132/ijems.v2i4.891>
- Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri. (2021). The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 471–478. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.471>
- Widjaja, D. C., Kristiani S, D., & Marcella S, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Job Hopper Di Industri Perhotelan Di Indonesia. *Jurnal Petra*.
- Wiliandari, Y. (2015). *Kepuasan Kerja Karyawan*.

Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (4th ed.). KENCANA.

