

ABSTRAK

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi S-1 Manajemen
2024

Siva Aulia
1202019038

Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Z Di DKI Jakarta Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam
(124 + xvi halaman, 18 tabel, 4 gambar, dan 6 lampiran)

Uraian Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi serta tinjauannya dari sudut pandang Islam. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 105 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan Metode *Partial Least Square Structural Equation Modeling*. Model penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja memiliki tingkat kesesuaian yang besar dan relevan dalam memprediksi pengaruhnya *Turnover Intention* dengan pengaruh yang kuat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: kompensasi dan komitmen organisasi masing-masing memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja tidak memediasi kompensasi terhadap *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja tidak memediasi Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Menurut pandangan Islam, *Turnover Intention* merupakan hal yang diperbolehkan. Karena jika seseorang sudah merasa tidak aman dan tidak cocok dalam pekerjaannya, maka janganlah memaksa untuk tetap bertahan sebelum menjadi hal yang akan berdampak buruk.

Kata Kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, Generasi Z

A B S T R A C T

**Faculty of Economics and Business
S-1 Management Study Program
2024**

**Siva Aulia
1202019238**

The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Turnover Intention among Generation Z Employees in the Jakarta area with Job Satisfaction as a mediation and Review from an Islamic Perspective.
(124 + xvi pages, 18 tables, 4 figures, and 6 attachments)

Abstract Description

This research aims to determine the effect of Compensation and Organizational Commitment on Turnover Intention among Generation Z Employees in the Jakarta area with Job Satisfaction as a mediation. This type of research is explanatory research. The population of this research is Generation Z employees in the Jakarta area with a sample size of 105 respondents. Research data was collected using a questionnaire. Data analysis used the Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. This research model shows that Compensation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction have a large level of suitability and relevant in predicting the effect of Turnover Intention with a strong influence. The research results show that: Compensation has a negative effect on Turnover Intention. Organizational Commitment has a negative effect on Turnover Intention. Job Satisfaction has no effect on Turnover Intention. Compensation has no effect on job satisfaction. Organizational Commitment has a positive effect on Job Satisfaction. Job satisfaction does not mediate Compensation on Turnover Intention. Job satisfaction does not mediate Organizational Commitment on Turnover Intention. According to the Islamic view, turnover intention is permissible. Because if someone feels insecure and unsuitable in their job, then don't force them to stay before it becomes something that will have a bad impact.

Keywords: Compensation, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover Intention, Generation Z.