

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur penting yang memiliki keterkaitan langsung dengan seluruh aspek dalam organisasi, baik di lingkungan perusahaan maupun lembaga lainnya. SDM memegang peran sentral dalam mendorong pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Pada dasarnya, SDM mencakup individu-individu yang berperan sebagai penggerak, perencana, dan pengambil keputusan strategis untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa kontribusi aktif dari SDM yang kompeten, keberhasilan suatu organisasi akan sulit dicapai. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan secara efektif memungkinkan individu untuk lebih siap dan mampu dalam menghadapi serta menyelesaikan berbagai tuntutan tugas, baik yang sedang dihadapi saat ini maupun yang mungkin muncul di masa mendatang. Dengan manajemen SDM yang baik, potensi dan kemampuan karyawan dapat dioptimalkan, sehingga mereka lebih adaptif, produktif, dan siap menghadapi perubahan atau tantangan kerja yang terus berkembang (Susan, 2019).

Perubahan dalam sumber daya manusia terus berlangsung seiring dengan munculnya generasi baru di dunia kerja. Saat ini, Generasi Z (Gen Z) mulai berpartisipasi dalam lingkungan profesional dan menjadi bagian dari tenaga kerja di berbagai organisasi. Menurut BPS, Generasi Z terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, membawa sudut pandang serta keterampilan unik yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Dewi *et al.* 2023) masuknya Generasi Z ke dunia kerja mendorong organisasi untuk menyesuaikan diri serta merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih inovatif dan inklusif agar potensi dan kontribusi mereka dapat dioptimalkan. Badan Pusat Statistik (BPS) mengelompokkan Generasi Z ini sebagai individu yang lahir dalam rentang tahun 1997 hingga 2012. Hal ini juga di dukung dengan data sensus yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) , mayoritas penduduk Indonesia berasal dari Generasi Z.

Merujuk pada hasil sensus penduduk 2020 yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2021 dari total 270,2 juta penduduk Indonesia, sekitar 74,93 juta jiwa atau 27,94% merupakan Generasi Z. Menurut Next Leader (2021), rata-rata usia anggota Generasi Z yang sudah memasuki dunia kerja saat ini berada dalam rentang 18 hingga 24 tahun. Menurut situs resmi DPRD Provinsi DKI Jakarta (2024), jumlah Generasi Z di Jakarta mencapai 7 juta jiwa atau sekitar 25,65% dari total populasi. Meskipun belum seluruhnya berada pada usia produktif, diperkirakan dalam beberapa tahun mendatang, generasi ini akan mendominasi angkatan kerja.

Generasi Z dikenal memiliki keterampilan tinggi dalam menggunakan teknologi *digital* dan kerap memanfaatkan berbagai *platform online* untuk keperluan belajar, bekerja, serta bersosialisasi. Saat ini, mereka mulai mendominasi dunia kerja dengan membawa perspektif segar dan semangat baru yang mendorong perubahan di berbagai perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Tjandra & Erdiansyah (2024), Generasi Z adalah kelompok individu yang berkembang di tengah kemajuan teknologi tinggi, dengan akses yang luas terhadap internet, media sosial, serta perangkat seluler. Pada era *digital* ini, tidak sedikit dari Generasi Z yang memilih untuk memulai karir mereka di perusahaan *startup* (Murdianto, 2022). Generasi Z menunjukkan minat yang signifikan untuk berkarier di perusahaan rintisan (*startup*). Survei JobStreet (2023) melaporkan bahwa lebih dari 72% anggota Generasi Z di Indonesia menyatakan keinginan kuat untuk bergabung dengan perusahaan *startup* karena lingkungan kerja tersebut dinilai mampu memberikan fleksibilitas waktu, ruang untuk mengekspresikan kreativitas, serta peluang percepatan karier melalui keterlibatan langsung dalam proses bisnis dan pemberian insentif kepemilikan seperti saham perusahaan (Wowbabel, 2024). Menurut data dari MIKTI (2021), hampir setengah dari tenaga kerja di perusahaan *startup* Indonesia adalah Generasi Z tepatnya sekitar 49,5%. Hal ini menunjukkan bahwa *startup* menjadi pilihan karier utama bagi generasi muda yang adaptif terhadap teknologi dan lingkungan kerja dinamis.

Startup adalah perusahaan yang baru didirikan atau masih berada dalam fase awal operasional. Istilah ini sering diasosiasikan dengan bisnis yang berfokus pada

teknologi sebagai bidang utama mereka (Lutfiani et al., 2020). Sebagian besar perusahaan ini adalah bisnis baru yang saat ini sedang dalam tahap penelitian dan pengembangan untuk mengidentifikasi peluang pasar yang tepat (Bakhar et al., 2023). Menurut Kartika & Rositawati (2023), perusahaan startup umumnya memiliki tiga karakteristik utama, yaitu beroperasi >10 tahun, mengadopsi teknologi dan model bisnis yang inovatif, serta menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam jumlah karyawan dan/atau penjualan. Untuk dapat dikategorikan sebagai startup, sebuah perusahaan harus memiliki tiga elemen utama, yaitu pendiri, investor, serta produk atau layanan (Kadmaerubun, 2024). Saat ini, istilah startup umumnya dihubungkan dengan bisnis yang berfokus pada teknologi, seperti pengembangan situs web, aplikasi, dan layanan berbasis internet. Tidak semua bisnis baru dapat dikategorikan sebagai startup istilah ini lebih tepat untuk bisnis baru yang aktif dalam sektor teknologi dan informasi (Bakhar et al., 2023). Beberapa industri utama yang termasuk dalam kategori ini adalah teknologi pendidikan, teknologi keuangan, teknologi kesehatan, dan lainnya (Savin et al., 2023). Di antara berbagai *startup* yang ada, perusahaan yang mencapai valuasi sebesar 1 miliar dolar AS (USD), yang setara dengan sekitar 15,845 triliun rupiah (IDR), disebut sebagai unicorn, menggambarkan startup yang sangat sukses. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perusahaan startup tidak selalu merujuk pada bisnis yang baru berdiri. Istilah "*startup*" juga dapat mencakup perusahaan digital yang telah beroperasi lama, mencapai kesuksesan, dan bahkan memperoleh status sebagai unicorn (Tjandrawira et al., 2022).

Startup memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian Indonesia, khususnya dengan membuka peluang kerja bagi Generasi Z. Perusahaan startup menarik perhatian kalangan muda, terutama lulusan baru, karena lingkungan kerjanya yang fleksibel dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Fleksibilitas jam kerja, transparansi antar tim, dan budaya kesetaraan antar generasi menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan (Riady et al., 2022). Generasi Z juga melihat perusahaan startup secara positif, berkat kebebasan dan kontrol atas pekerjaan yang sesuai dengan preferensi mereka (Halwa, 2023).

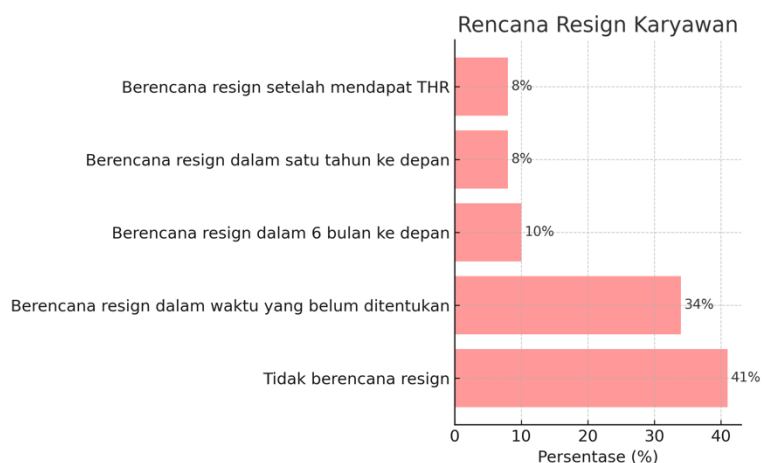
Perkembangan perusahaan rintisan atau lebih dikenal dengan istilah *startup* saat ini di Indonesia berkembang cukup pesat. Pada saat ini terdapat 2.846 *startup*

yang ada di Indonesia, yang mana Indonesia menempati ranking ke-6 dari 10 besar negara dengan startup terbanyak di dunia (Startup Ranking, 2023). Adapun mayoritas startup di Indonesia berada di wilayah Jabodetabek, dengan jumlah 481 *startup* (MIKTI, 2021). Berikut daftar *startup* di Indonesia.

Tabel 1.1 Daftar perusahaan startup di DKI Jakarta

No	Nama Perusahaan	Sektor
1.	GoTo Group	Super App (E-commerce, Ride-hailing, Fintech)
2.	Bukalapak	E-commerce / Marketplace
3.	Dana	Fintech / Digital Payment
4.	OVO (PT Visionet)	Fintech / Digital Payment
5.	Traveloka	Travel & Lifestyle Super App
6.	eFishrey	Agritech / IoT & Data Analytics
7.	J&T Express	Logistics / Courier Services
8.	Ajaib	Fintech / Investment Platform
9.	Blibli	E-commerce / Marketplace
10.	Kopi Kenangan	Food & Beverage / Retail Tech

Namun, di balik pertumbuhan yang impresif ini, terdapat tantangan besar yang dihadapi perusahaan *startup*, terutama dalam mempertahankan tenaga kerja. Tingginya tingkat *turnover intention* atau niat berpindah kerja, khususnya di kalangan generasi Z, menjadi perhatian serius. Menurut laporan Michael Page yang dikutip oleh DataIndonesia.id, Indonesia menempati posisi kedua tertinggi secara global, dengan 84% pekerja menyatakan niat untuk resign dalam enam bulan ke depan pada tahun 2022.



Gambar 1. 1 Plan Resign Generasi Z dari Pekerjaannya

Sumber : GoodStats (2024)

Menurut hasil survei Jakpat, sebagian besar peserta berasal dari Pulau Jawa. Dari 295 responden yang sedang bekerja, 60% mengungkapkan niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Dari jumlah tersebut, terlihat bahwa cukup banyak Generasi Z yang sudah memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya. Meskipun kelompok terbesar, yaitu sekitar 34%, belum menentukan kapan akan *resign*, ada juga yang sudah merencanakannya dengan cukup jelas sekitar 10% berencana keluar dalam enam bulan ke depan, 8% dalam setahun, dan 8% setelah menerima tunjangan hari raya (Salsabilla, 2024). Jika dilihat dari kelompok usia, Generasi Z paling banyak yang ingin *resign*, yaitu 76%, diikuti oleh generasi milenial dan Generasi X masing-masing 74% (Nisaputra, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu lebih memahami karakter Generasi Z agar bisa menciptakan tempat kerja yang nyaman dan mampu mempertahankan anak-anak muda yang berbakat.

Menurut penelitian Deloitte (2022), sebanyak 40% Generasi Z berencana meninggalkan pekerjaannya dalam dua tahun ke depan. Data tersebut menunjukkan tingginya tingkat *turnover intention* di kalangan pekerja Generasi Z, terutama dalam lingkungan startup. Turnover intention merupakan istilah yang menggambarkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor atau kondisi di lingkungan kerja yang mempengaruhi keputusan tersebut (Yuliantoro, 2022). Jika niat untuk keluar yang

muncul pada karyawan diikuti dengan keputusan mereka untuk meninggalkan perusahaan, hal ini dapat memicu terjadinya *turnover*. Tingginya tingkat *turnover* akan menimbulkan berbagai kerugian bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya yang dikeluarkan untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru (Halim & Antolis, 2021). Keinginan untuk meninggalkan organisasi merupakan salah satu akibat dari ketidakpuasan yang dialami karyawan. Menurut Robbins & Judge (2017), terdapat empat dampak dari ketidakpuasan karyawan, yaitu *exit* (keinginan untuk keluar), *voice* (protes secara aktif dan konstruktif), *loyalty* (menunggu secara pasif dengan harapan perbaikan), dan *neglect* (mengabaikan dan membiarkan kondisi memburuk). Keempat dampak ini memiliki dua dimensi, yaitu konstruktif atau destruktif dan aktif atau pasif. *Exit* termasuk dalam kategori aktif dan destruktif, di mana karyawan yang merasa tidak puas cenderung segera meninggalkan organisasi, baik dengan mencari posisi baru atau mengundurkan diri (*turnover intention*).

Job insecurity memiliki peran krusial dalam menentukan niat seorang pegawai untuk mengundurkan diri dari perusahaan (*turnover intention*). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Saputri et al. (2020), dijelaskan bahwa *job insecurity* berdampak signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian oleh Mawarda et al. (2024) menunjukkan bahwa *job insecurity* yang tinggi dapat memicu rasa takut kehilangan pekerjaan, yang seringkali menyebabkan stres dan ketidakpuasan kerja. Dampak dari kondisi ini adalah karyawan yang merasa *job insecurity* cenderung mengalami penurunan kinerja, serta mulai mempertimbangkan peluang untuk mencari tempat kerja lain yang lebih stabil dan memberikan rasa aman yang lebih baik (Rangga & Hermiati, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Maulana & Septyarini (2024), Nurul et al. (2021), serta Priyono et al. (2023), yang juga menemukan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, individu yang merasa tidak memiliki jaminan pekerjaan cenderung lebih berisiko untuk mengundurkan diri. Namun, temuan ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hallo et al. (2022) dan Putri & Ariyanto (2023), yang menyatakan bahwa *job insecurity* tidak memiliki

dampak terhadap *turnover intention*. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang dapat memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*, sehingga perlu adanya kajian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seorang pegawai dalam meninggalkan pekerjaannya.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya salah satunya yaitu tinggi dan besarnya tuntutan pekerjaan serta target yang harus dicapai membuat perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya (Ferzanita, 2023). Dalam hal ini, perusahaan harus memperhatikan sistem kompensasi dan tunjangan karyawan guna meningkatkan motivasi serta semangat kerja mereka (Sari et al. 2023). Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan, tetapi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Selain sebagai bentuk apresiasi, kompensasi juga memiliki peran strategis dalam menekan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ketidakpuasan terhadap penghargaan yang diterima seringkali menjadi pemicu utama tingginya tingkat *turnover* dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang adil dan kompetitif agar dapat mempertahankan talenta terbaik serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif (Sulaiman, 2023).

Memberikan imbalan yang sepadan dengan tingkat beban kerja merupakan strategi efektif dalam mempertahankan karyawan serta mengurangi keinginan mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan (Wijayanti dan Anisa, 2022). Dengan menerapkan kebijakan seperti peningkatan gaji secara berkala dan pemberian insentif tahunan, perusahaan dapat menciptakan sistem kompensasi yang menarik sehingga mampu menekan *turnover intention*. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak memenuhi harapan atau dianggap kurang layak, karyawan cenderung mencari peluang kerja yang lebih menguntungkan di perusahaan lain. Kompensasi, yang mencakup gaji pokok serta berbagai tunjangan, merupakan salah satu faktor motivasi eksternal yang sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Bagi Generasi Z, aspek ini menjadi salah satu pertimbangan

utama dalam mengambil keputusan untuk berpindah kerja (Zahari dan Puteh, 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang kompetitif dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja masa kini agar dapat mempertahankan karyawan berkualitas serta meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja.

Penelitian mengenai hubungan antara kompensasi dan *turnover intention* masih menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam temuan, sehingga menciptakan kesenjangan dalam literatur akademik. Studi yang dilakukan oleh Wijayanti dan Anisa (2022), Atmoko dan Santoso (2024), serta Triningsih dan Darma (2024) mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin kecil kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa imbalan yang memadai dapat menjadi faktor retensi yang efektif dalam menekan tingkat perputaran karyawan. Namun, hasil penelitian yang berbeda ditemukan dalam studi yang dilakukan oleh Ferzanita (2023) serta Yanto et al. (2024), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Temuan ini mengindikasikan bahwa ada faktor lain di luar kompensasi yang lebih berperan dalam mendorong karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya, seperti lingkungan kerja, peluang pengembangan karier, atau kepuasan kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan antara kompensasi dan *turnover intention* guna mendapatkan kesimpulan yang lebih komprehensif.

Kepuasan kerja memiliki keterkaitan erat dengan *turnover intention*, karena perlakuan yang tidak adil di tempat kerja dapat menjadi faktor utama yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki oleh tenaga kerja, mencerminkan perasaan serta perilaku mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Sikap ini muncul sebagai bentuk apresiasi terhadap nilai-nilai penting yang ada dalam pekerjaan, di mana seorang karyawan mengevaluasi pekerjaannya berdasarkan pengalaman dan penghargaan yang diperoleh (Afandi, 2018). Ketika seorang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif,

menurunkan motivasi, serta menghambat produktivitas mereka. Jika situasi ini berlangsung dalam jangka waktu yang lama, maka kemungkinan besar karyawan akan mencari peluang lain dan akhirnya meninggalkan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismayanti et al. (2018) serta Parashakti dan Apriani (2020), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, bagi organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan penghargaan yang layak kepada karyawan merupakan strategi penting dalam mengurangi tingkat *turnover* dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Temuan lain oleh Rahmawati et al. (2024) yang menunjukan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti, meskipun karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, hal tersebut tidak secara langsung mempengaruhi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Salah satu permasalahan yang sering muncul terkait kepuasan kerja adalah ketidaksesuaian kompensasi yang diterima karyawan, yang disebabkan oleh sistem penilaian kinerja yang masih bersifat umum dan tidak mempertimbangkan aspek individu. Penilaian kinerja yang dilakukan secara kolektif dapat berdampak pada ketidakadilan dalam pemberian kompensasi, dimana karyawan yang bekerja dengan produktivitas tinggi, disiplin, serta memiliki prestasi kerja yang baik menerima jumlah kompensasi yang sama dengan karyawan yang kurang produktif akibatnya, hal ini dapat memicu ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan (Handoko & Rambe, 2018). Ketidakpuasan ini semakin diperparah dengan perasaan bahwa perusahaan tidak memberikan penghargaan yang proporsional terhadap kontribusi individu, sehingga banyak karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan. Mereka merasa kurang dihargai dan tidak mendapatkan kepuasan emosional maupun material selama bekerja, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mencari peluang di tempat lain yang lebih menghargai kinerja mereka secara adil. Dengan demikian, ketidakpuasan emosional yang berlangsung terus-menerus dapat menjadi pintu masuk timbulnya *job insecurity*,

yaitu rasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan yang akhirnya turut menurunkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang bervariasi. Rangga & Hermiati (2023) dan Karomah & Azizah (2024) menyimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, Udayani & Putra (2024) menemukan bahwa *job insecurity* berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian oleh Luthfi et al. (2021) dan Astuty & Risanti (2024) menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

Selain itu, ada pandangan dalam Islam yang menyatakan bahwa pekerjaan bukan hanya sekadar aktivitas untuk mencari penghidupan, tetapi juga merupakan bentuk ibadah dan amanah yang harus dijaga dengan baik. Islam mengajarkan pentingnya keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat, termasuk dalam pengelolaan waktu untuk bekerja dan keluarga. Allah SWT berfirman dalam al-Qur'an surat Al-Qashash/28 : 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسِ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Dalam tafsir Al-Qurṭubī karya Imam Al - Qurṭhubi menjelaskan bahwa ayat ini memerintahkan agar manusia memanfaatkan harta dan nikmat yang diberikan Allah untuk meraih kebahagiaan akhirat dengan beramal saleh dan menolong sesama. Namun demikian, manusia tetap dianjurkan menikmati bagian rezeki dunia yang halal tanpa berlebihan. Selain itu, Al-Qurṭubī juga menegaskan pentingnya berbuat baik kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepada

hamba-Nya, serta melarang segala bentuk perbuatan yang menimbulkan kerusakan, karena Allah tidak menyukai orang-orang yang merusak (Qurthubi, 2007).

Penjelasan Imam Al-Qurṭubī tersebut menunjukkan bahwa manusia diperintahkan untuk memanfaatkan rezeki dan kesempatan bekerja dengan sebaik-baiknya, serta tetap menjaga keseimbangan antara kepentingan dunia dan akhirat. Dalam konteks dunia kerja saat ini, kesejahteraan karyawan dan rasa aman dalam bekerja menjadi salah satu faktor penting yang mendukung terciptanya kondisi kerja yang produktif dan sesuai dengan nilai - nilai syariat.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut untuk mengetahui **“Pengaruh *Job Insecurity* dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi Z di Perusahaan *Startup* DKI Jakarta)”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, perumusan masalah dalam studi ini meliputi:

1. Apakah *job insecurity* memengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta?
2. Apakah kompensasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta?
3. Apakah *job insecurity* memengaruhi *turnover intention* karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta?
4. Apakah kompensasi memengaruhi *turnover intention* karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta?
5. Apakah kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention* karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta?
6. Apakah *job insecurity* memengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta?

7. Apakah kompensasi memengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta?
8. Bagaimana pandangan Islam tentang *job insecurity*, kompensasi dan *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Oleh karenanya, studi ini mempunyai tujuan yakni diantaranya:

1. Untuk mengetahui apakah *job insecurity* memengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui apakah *job insecurity* memengaruhi *turnover intention* karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi memengaruhi *turnover intention* karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention* karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta.
6. Untuk mengetahui apakah *job insecurity* memengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta.
7. Untuk mengetahui apakah kompensasi memengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta.
8. Untuk menganalisis pandangan Islam tentang *job insecurity*, kompensasi dan *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* DKI Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Studi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam bidang studi serta menjadi referensi yang bermanfaat untuk pemahaman yang lebih mendalam, khususnya terkait dengan *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat praktis dalam memberikan wawasan bagi perusahaan startup mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di DKI Jakarta, terutama dalam kaitannya dengan *job insecurity* dan kompensasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi tingkat *turnover intention*, sehingga dapat mempertahankan dan mengembangkan talenta muda yang produktif dan inovatif dalam lingkungan kerja mereka.