



Masuk tanggal : 25-Maret-2025, revisi tanggal : 29-4-2025, diterima untuk diterbitkan tanggal : 14-Mei-2025

Building Job Satisfaction and Reducing Turnover: The Role of Islamic Work Ethics, Competence, and Work Environment

Membangun Kepuasan Kerja dan Mengurangi Turnover: Peran Etika Islam, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja

Egi Gumala Sari^{1*}, Joko Rianto², Erialdy³

^{1*} Master of Management Student, Syekh-Yusuf Islamic University, Tangerang, Indonesia,
Lecturer Universitas Pertiwi, Bekasi, Indonesia

*Email: egi.gumala@pertiwi.ac.id

^{2,3}Universitas Islam Syekh-Yusuf, Tangerang, Indonesia
Email: ²jokorianto18@yahoo.co.id ³erialdy@unis.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to analyze: (1) The Influence of Islamic Work Ethics and Competence on Job Satisfaction; (2) The Role of the Work Environment as a Moderation Variable in the Relationship between Islamic Work Ethics and Competence to Job Satisfaction; (3) The Influence of Islamic Work Ethics, Competence, and Job Satisfaction on Turnover Intention; and (4) The Role of Job Satisfaction as a Mediating Variable in the Relationship of Islamic Work Ethics and Competency to Turnover Intention. The quantitative research method uses primary data. The population and in this study are individuals who work at PT. Mandiri Utama Finance Syariah, with a sample of 200 respondents. Data processing uses Partial Least Square (PLS) software. The results of this study show that Islamic Work Ethics has a significant positive effect on Job Satisfaction, while Competency does not show a significant influence on Job Satisfaction. However, the Work Environment has been proven to be able to moderate the influence of Islamic Work Ethics and Competence on Job Satisfaction significantly. Furthermore, Islamic Work Ethics, Competence, and Job Satisfaction each have a significant negative influence on Turnover Intention. In addition, Job Satisfaction has been shown to be a significant mediating variable in the relationship between Islamic Work Ethics and Turnover Intention, but it does not apply as a mediator in the relationship between Competency and Turnover Intention.

Keywords: Job Satisfaction, Turnover Intention, Islamic Work Ethics, Competence.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja; (2) Peran Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan Etika Kerja Islam dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja; (3) Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention; serta (4) Peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan Etika Kerja Islam dan Kompetensi terhadap Turnover Intention. Metode penelitian kuantitatif menggunakan data primer. Populasi dan dalam penelitian ini adalah Individu yang bekerja di PT. Mandiri Utama Finance Syariah, dengan sampel sebanyak 200 responden. Pengolahan data menggunakan software Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Kompetensi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Namun, Lingkungan Kerja terbukti mampu memoderasi pengaruh Etika Kerja Islam dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja secara signifikan. Selanjutnya, Etika Kerja Islam, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja masing-masing memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention. Selain itu, Kepuasan Kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara Etika Kerja Islam dan Turnover Intention, namun tidak berlaku sebagai mediator dalam hubungan antara Kompetensi dan Turnover Intention.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Etika Kerja Islam, Kompetensi.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya dan berperan penting dalam pencapaian tujuan bisnis perusahaan. Perusahaan, baik organisasi yang berorientasi profit maupun non-profit, termasuk lembaga keuangan membutuhkan SDM yang lebih banyak di era modern ini karena perkembangan perusahaan yang semakin pesat. Seperti yang terjadi pada perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan, baik dari segi aset maupun peringkat Indonesia dalam hal indikator ekonomi syariah di dunia. Untuk aset keuangan syariah pada tahun 2022, aset industri keuangan syariah mencapai Rp2.375,84 triliun, meningkat 15,87% dari tahun 2021. Sedangkan dari sisi Indonesia menempati peringkat ketiga dalam *Global Islamic Economy Indicator (GIEI)* menurut laporan *State of the Global Islamic Economy (SGIE) Report* tahun 2023. Lembaga keuangan syariah dengan perkembangan yang pesat tentunya memerlukan ketersediaan sumber daya manusia dengan keahlian tertentu dibidang keuangan syariah.

Baik lembaga keuangan konvensional maupun Islam menghadapi persaingan yang meningkat. Karena tingkat persaingan yang tinggi, setiap perusahaan akan dipaksa untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya. Sumber daya manusia selalu menjadi aspek yang paling penting dalam memastikan umur panjang organisasi. Fenomena pertumbuhan ekonomi syariah di Indonesia cukup positif, terlihat dengan bangkitnya industri keuangan syariah yang tumbuh rata-rata 30% per tahun, namun belum dibarengi dengan pertumbuhan sumber daya manusia yang berkualitas.

Fenomena Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal pemasaran di Lembaga Keuangan Syariah (LKS) merupakan aspek penting dalam pengembangan industri keuangan syariah. Dalam konteks ini, terdapat beberapa hal yang menjadi sorotan seperti Kompetensi Khusus dalam Syariah dimana SDM harus memiliki pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip syariah, seperti larangan riba, *maysir* (spekulasi), dan *gharar* (ketidakpastian), serta produk-produk syariah seperti *mudharabah*, *musyarakah*, dan *ijarah*. Pemahaman ini penting untuk menjaga integritas operasional LKS agar sesuai dengan syariat. Dengan demikian, keberhasilan pemasaran di LKS sangat bergantung pada kemampuan SDM dalam menyelaraskan antara keahlian teknis, pemahaman syariah, dan kemampuan beradaptasi dengan tren industri.

Pada penelitian ini terfokus pada sumber daya manusia yang terdapat pada PT Mandiri Utama Finance yang merupakan perusahaan pembiayaan dengan skala besar yang lebih difokuskan kepada bidang otomotif. Mandiri Utama Finance juga sebagai salah satu perusahaan pembiayaan terkemuka menawarkan kemudahan untuk mendapatkan pembiayaan mulai dari pembiayaan mobil, motor baik baru dan bekas, serta pembiayaan multiguna. Mandiri Utama Finance pun memiliki dua sistem pembiayaan yang dapat dipilih nasabah (konvensional dan syariah).

Saat ini persaingan bisnis di lingkup jasa pembiayaan sudah semakin ketat karena setiap perusahaan dituntut untuk terus memberikan pelayanan prima untuk menciptakan kepuasan yang optimal pada konsumen sehingga secara sepiantas sulit dibedakan antara pelayanan yang diberikan lembaga pembiayaan satu dengan lembaga pembiayaan lainnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan Perusahaan.

Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang

tinggi. Walaupun perusahaan sudah melakukan seleksi yang sangat ketat dalam penerimaan karyawan kenyataannya banyaknya para pekerja yang keluar dari pekerjaan karena alasan-alasan tertentu diluar dari habisnya masa jabatan seperti adanya konflik antar karyawan (Samsudin et al., 2024), ketidaknyamanan dalam berkerja (Thalib and Nurhikmah, 2024), atau mungkin buruknya etika kerja yang pada akhirnya meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan Putrayasa & Astrama (2021); Zulher, 2020).

Seorang karyawan diharapkan memiliki etika kerja yang sesuai dengan sebuah organisasi, maka hal tersebut akan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja yang akan berakhir pada niat keluar pekerjaan yang semakin sedikit. Etika kerja merupakan aturan atau norma manusia dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari. Manusia dengan etika kerja yang kuat akan lebih termotivasi dalam menerapkan lebih banyak usaha untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan aktivitas pekerjaannya, meskipun bosan, lelah, dan menerima tanggung jawab untuk bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuannya.

Etika kerja memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial. Sehingga etika kerja mendorong individu untuk memperoleh bermanfaat bagi diri mereka sendiri, bagi orang lain, dan bagi masyarakat secara keseluruhan. Kompetensi karyawan juga menjadi salah satu isu nasional dalam diskursus pengelolaan Perusahaan di Indonesia (Pratiwi et al., 2020). Rendahnya kompetensi menjadi salah satu hambatan optimalisasi pengelolaan di Indonesia (Kusumaningtyas and Asegaf, 2021; Sumarni and Mustika, 2021).

Lingkungan kerja juga memiliki berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, organisasi diuntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi.

Mengingat pentingnya lingkungan kerja bagi karyawan, maka organisasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki (Hasibuan and Bahri, 2018). Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan dianggap tidak memadai akan membuat merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan - pekerjaan yang diberikan yang akan dapat menimbulkan niat untuk keluar dari pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi niat individu untuk meninggalkan atau tetap bertahan dalam organisasi (Jimad, 2011). Kepuasan kerja diartikan sebagai sebuah “security feeling” atau rasa aman terhadap pekerjaan baik dari segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi psikologi seperti kesempatan maju (Ardiyanti, 2019; Wardani and Wimba, 2022). Kepuasan kerja berhubungan erat dengan keinginan berpindah, seseorang yang ingin meninggalkan perusahaan memiliki harapan mendapatkan kepuasan lebih di tempat yang baru (Kuntardina, 2021). Penyebab ketidakpuasan dalam bekerja adalah ketidaksesuaian individu tersebut terhadap pekerjaan (Derrick, 2020). Ketidaksesuaian pekerjaan dapat dikarenakan kurangnya kompetensi (Saharuddin et al., 2022; Vinnafatun et al., 2021; Winata, 2021), baik dalam bentuk pelatihan kerja dimana pada dasarnya wajib dilakukan oleh suatu organisasi mengingat tidak ada seorang pun yang

mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik bilamana tidak dipelajari terlebih dahulu.

Pada Lembaga keuangan seperti pembiayaan, karyawan sering kali mengalami tekanan dan ketidaknyamanan yang dapat memicu niat untuk keluar dari pekerjaan, yang dikenal sebagai turnover intention. *Turnover intentions* telah menjadi fokus utama dalam konteks iklim beretika di kalangan para peneliti yang ungkapkan oleh Demirtas & Akdogan (2014). Selain persoalan kompetensi dan juga *Islamic work ethics*, *Work Environment* memiliki peranan yang sangat besar dalam hal *jobs satisfaction*. Sebagaimana dalam penelitian (Destirahayu & Wibowo, 2022; Junaidi Junaidi, 2021; Martini et al., 2022) Kebersihan lingkungan tempat kerja juga menjadi hal penting, begitu juga dengan penerangan, ruang gerak, kebisingan, keamanan dan peralatan. Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh orang yang bekerja agar pekerjaannya dapat secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja (Junaidi Junaidi, 2021; Winata, 2021)

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis (*hypotheses testing*) yang dikembangkan berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu. Hipotesis dibangun untuk menjelaskan fenomena bentuk hubungan antar variabel, dimana hubungan variabel tersebut dapat berupa hubungan korelasional, komparatif dan kausalitas (Sekaran & Bougie, 2013). Tingkat intervensi peneliti terhadap suatu penelitian mempunyai keterkaitan langsung dengan apakah studi yang dilakukan adalah kausal atau korelasional. Peneliti tidak memiliki kemampuan dalam mengintervensi, baik berupa mengendalikan maupun memanipulasi variabel, karena variabel tersebut sudah ada atau *ex post facto* (Cooper & Pamela, 2001).

Konteks studi (situasi studi) dilakukan di PT. Mandiri Utama Finance Syari'ah dengan menyebar kuesioner melalui google form. Teknik penyebaran kuesioner dengan *random sampling*, hal ini berarti kuesioner akan disebar kepada karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. Mandiri Utama Finance Syari'ah, sehingga penelitian ini adalah one shot study atau cross sectional study, yaitu studi yang dilakukan dengan data yang sekali dikumpulkan, selama satu periode dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. (Sekaran & Bougie, 2013).

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mandiri Utama Finance. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel minimal dari *Simple Random Sampling*, peneliti menggunakan rumus Hair dikarenakan jumlah ukuran populasi tidak dapat diketahui secara pasti. Hair et al., (2011) menyatakan jika ukuran sampel terlalu besar diduga akan sulit untuk mendapatkan *goodness of fit* yang baik. Sehingga disarankan bahwa ukuran sampel minimum adalah 5 sampai 10 dikali variabel indikator terbesar. sehingga pada penelitian ditemukan variabel *Islamic Work Ethic* memiliki nilai tertinggi 3 indikator. Variabel kompetensi memiliki nilai tertinggi 2, variabel *Job Satisfaction* memiliki nilai tertinggi 3, variabel *Turnover Intention* memiliki nilai tertinggi 3, begitu juga dengan variabel *Work Environmental* memiliki nilai tertinggi 5. Berdasarkan penjumlahan nilai tertinggi ditemukan jumlah nilai tertinggi dari seluruh variabel dalam penelitian ini yakni 16 indikator. Sehingga rumus Hair yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Sampel} = 16 \times 10 = 160$$

Dengan demikian, berdasarkan rumus diatas ukuran minimum sampel penelitian ini adalah 160 orang karyawan yang bekerja di PT. Mandiri Utama Finance Syariah. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengukur bagaimana persepsi responden akan variabel yang diteliti seperti variabel *Job satisfaction* menggunakan dimensi pekerjaan itu sendiri, supervisor, hubungan dengan rekan kerja, tingkat upah, dan peluang promosi (Tsui & Schriesheim, 1980).

(Jensen & Luthans, 2006). Ada beberapa dimensi *turnover intention* yang dapat digunakan dalam penelitian ini, dimana penelitian ini mengadopsi dimensi yang dikembangkan oleh (Mobley et al, 1976) yakni Berpikir untuk keluar, Mencari alternatif pekerjaan yang lain, Keinginan untuk meninggalkan Ada tujuh dimensi etika kerja Islam (Chanzanagh dan Akbarnejad, 2011). Yaitu, Niat Kerja, Jenis Pekerjaan, Kerjasama & Kolaborasi, Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan, Keadilan, Amanat (Perwalian) dan Hasil kerja untuk Umat Islam. Aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Cowell & P.F. Gordon, (1988); Tarafdar & Gordon, (2007) yakni pengetahuan, pemahaman, kemampuan/keterampilan dan sikap Untuk variabel lingkungan kerja menggunakan dimensi dari Nitisemito, (1996, 2000) yakni lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik

Hasil Penelitian dan Diskusi

Demografi Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki. Dari total 200 responden, sebanyak 175 orang atau sebesar 87,50% merupakan laki-laki, sementara 25 orang atau 12,50% adalah perempuan. Berdasarkan data distribusi usia responden, penelitian ini melibatkan 200 responden dengan karakteristik usia yang beragam. Profil responden menunjukkan dominasi generasi muda, dimana 73% berusia 22-29 tahun dengan puncak pada kelompok 26-29 tahun (43% atau 86 responden). Kelompok usia 22-25 tahun menyumbang 30% (60 responden), merepresentasikan fresh graduate yang baru memasuki dunia kerja. Sementara itu, pekerja usia 30-33 tahun mencapai 16,5% (33 responden), menunjukkan proporsi yang lebih kecil untuk karyawan yang mulai memasuki fase kematangan karier. Yang menarik, jumlah responden di atas 34 tahun menurun signifikan (hanya 10,5% atau 21 responden), dengan distribusi merata dari rentang 34-49 tahun. Data pendidikan responden menunjukkan dominasi lulusan Sarjana (88,5% atau 177 orang), mengindikasikan bahwa tenaga kerja di PT. Mandiri Utama Finance Syariah didukung oleh SDM dengan kualifikasi akademik yang memadai. Mayoritas responden yang berpendidikan Sarjana mencerminkan kesiapan intelektual dalam menerapkan prinsip-prinsip keuangan syariah dan analisis bisnis, yang menjadi fondasi penting dalam pengambilan keputusan operasional. Dominasi responden dengan pengalaman kerja 1-2 tahun (49,5%) menunjukkan bahwa populasi penelitian didominasi oleh karyawan baru yang secara teoritis lebih rentan terhadap *turnover intention* akibat fase adaptasi yang belum stabil. Kelompok ini sering kali berada dalam masa kritis dimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi masih dalam proses pembentukan, sehingga pengaruh etika kerja Islam dan kompetensi mungkin belum terinternalisasi secara optimal. Sementara itu, responden dengan masa kerja 2-4 tahun (33%) merepresentasikan kelompok transisi yang mulai mengevaluasi kecocokan dengan organisasi, sedangkan karyawan senior (>5 tahun, 17,5%) mencerminkan kelompok yang telah mencapai stabilitas, namun berpotensi mengalami stagnasi.

Berdasarkan data karakteristik responden dalam penelitian ini, distribusi level jabatan menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari posisi staff, yakni sebanyak 132 orang atau sebesar 66,00% dari total responden. Disusul oleh posisi section head sebanyak 60 orang (30,00%). Sementara itu, posisi jabatan yang lebih tinggi memiliki proporsi yang jauh lebih kecil, yaitu manager sebanyak 5 orang (2,50%), junior manager sebanyak 2 orang (1,00%), dan assistant manager hanya 1 orang (0,50%). Berdasarkan data distribusi posisi jabatan, responden dalam penelitian ini didominasi oleh posisi Credit Marketing Officer Syariah sebanyak 129 orang, yang mewakili 64,50% dari total populasi. Posisi berikutnya

yang paling banyak diisi adalah Credit Marketing Head Syariah, dengan jumlah 61 responden atau 30,50%. Jabatan ini umumnya memiliki tanggung jawab dalam mengawasi, mengarahkan, dan memastikan kinerja tim marketing berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah dan target perusahaan. Untuk jabatan di tingkat manajerial, terdapat 6 orang atau 3,00% responden yang berposisi sebagai Area Marketing Syariah Manager, yang berperan dalam merancang strategi pemasaran dan mengelola wilayah operasional syariah secara lebih luas. Sementara itu, jabatan lainnya seperti Area Marketing Syariah Assistant dan Syariah Business Development masing-masing diwakili oleh 1 orang responden (masing-masing 0,50%), dan Syariah Business Relationship diwakili oleh 2 orang (atau 1,00%). Jabatan-jabatan ini berfokus pada fungsi pendukung pengembangan bisnis dan hubungan pelanggan di sektor syariah. Berdasarkan distribusi provinsi, responden dalam penelitian ini tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, dengan konsentrasi terbesar berada di Jawa Barat sebanyak 33 responden (16,50%). Disusul oleh DKI Jakarta dengan 32 responden (16,00%) dan Jawa Timur dengan 31 responden (15,50%). Ketiga provinsi ini mencerminkan wilayah-wilayah dengan aktivitas ekonomi yang tinggi, termasuk dalam sektor keuangan dan layanan syariah, sehingga dominasi jumlah responden di daerah ini cukup representatif terhadap populasi yang menjadi objek penelitian. Selain itu, provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (NAD) juga memiliki jumlah responden yang signifikan, yakni sebanyak 28 orang (14,00%), mengingat NAD merupakan wilayah yang secara resmi menerapkan syariat Islam dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk sektor keuangan. Hal ini memberikan dimensi tambahan yang penting dalam memahami penerapan etika kerja Islam di konteks yang lebih formal dan struktural. Responden dari Jawa Tengah berjumlah 18 orang (9,00%), diikuti oleh Riau sebanyak 11 orang (5,50%) dan Sumatera Utara sebanyak 8 orang (4,00%). Provinsi-provinsi lain seperti Banten (3,50%), Kalimantan Timur dan Sulawesi Selatan (masing-masing 3,00%) juga turut berkontribusi, meskipun dalam jumlah yang lebih kecil. Sebagian provinsi lainnya, seperti Bali, Gorontalo, dan Sulawesi Tenggara, masing-masing hanya diwakili oleh 1 responden (0,50%). Sedangkan Jambi, Lampung, Sumatera Barat, Sumatera Selatan, dan Kalimantan Selatan memiliki proporsi responden antara 1,50% hingga 2,00%.

Validitas Konvergen

Validitas konvergen, berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi apabila skor yang didapat dari dua instrument yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan *indicator reflektif* dinilai mendasar pada *loading factor indicator* yang mengukur konstruk tersebut, menyatakan *rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen *outer loading* sebesar ≥ 0.7 , dan nilai AVE yang dinyatakan valid adalah 0.50 atau lebih tinggi, menurut Hair angka di atas 0.50 dapat menunjukkan bahwa konstruk menjelaskan setidaknya 50% dari varians setiap item. *Convergent validity* seluruh konstruk dalam penelitian ini valid (Hair et al., 2019). Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil *convergent validity* dengan nilai *loading factor* dan AVE, sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Loading Factor

Variabel	No Item (Sub Variabel)	Indikator	Loading Factor	Keterangan
	NK	NK1	0.894	Valid

Etika Kerja Islam		NK2	0.880	Valid
	JP	JP1	1.000	Valid
	KK	KK1	0.903	Valid
		KK2	0.898	Valid
	BSK	BSK1	1.000	Valid
	KEAD	KEAD1	1.000	Valid
	AMT	AMT1	0.882	Valid
		AMT2	0.900	Valid
	HUI	HUI1	1.000	Valid
Kompetensi	PENG	PENG1	0.843	Valid
		PENG2	0.890	Valid
	PEM	PEM1	0.890	Valid
		PEM2	0.903	Valid
	KM	KM1	0.912	Valid
		KM2	0.904	Valid
	SK	SK1	0.885	Valid
		SK2	0.885	Valid
Lingkungan Kerja	LKF	LKF1	0.768	Valid
		LKF2	0.781	Valid
		LKF3	0.849	Valid
		LKF4	0.808	Valid
		LKF5	0.857	Valid
	LKNF	LKNF1	0.901	Valid
		LKNF2	0.903	Valid
Kepuasan Kerja	WS	WS1	0.918	Valid
		WS2	0.913	Valid
	SP	SP1	0.921	Valid
		SP2	0.928	Valid
	WR	WR1	0.882	Valid
		WR2	0.894	Valid
	PAY	PAY1	0.877	Valid
		PAY2	0.873	Valid
		PAY3	0.902	Valid
	PRO	PRO1	0.948	Valid
PRO2		0.953	Valid	
Turnover Intention	BK	BK1	0.895	Valid
		BK2	0.915	Valid
	MAP	MAP1	0.846	Valid
		MAP2	0.884	Valid
	KUM	KUM1	0.815	Valid
		KUM2	0.864	Valid
		KUM3	0.871	Valid
Moderating 1		EKI*LK	1.200	Valid
Moderating 2		KOM*LK	1.248	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, diperoleh hasil *convergent validity* dengan *loading*

factor, seluruh *loading factor* indikator memiliki nilai yang lebih dari 0.7, sehingga dapat dinyatakan valid. Bahwa semua indikator dan dimensi merupakan faktor pembentuk dari variabel latennya. Selain itu, validitas konvergen juga dapat diukur dengan menghitung setiap indikator pada *average variance extracted* (AVE). Indikator untuk menghitung AVE, apabila nilai AVE lebih dari 0.5 maka item pada variabel tersebut di anggap memiliki validitas konvergen yang cukup. (Hair *et al.*, 2019;). Hasil nilai AVE dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Etika Kerja Islam	0.700
Kompetensi	0.654
Lingkungan Kerja	0.641
Kepuasan Kerja	0.726
<i>Turnover Intention</i>	0.704
Moderating 1 (EKI*LK)	1.000
Moderating 2 (KOM*LK)	1.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan *convergent validity* dengan AVE, memperoleh bahwa nilai AVE dari setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0.50. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Uji Reliabilitas

Cronbach's alpha digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai rendah. *Rule of thomb* yang digunakan yaitu jika nilai *composite reliability* > 0.70 maka dapat diterima. Sedangkan *composite reliability* digunakan yaitu nilai *composite reliability* harus > 0.70 pada penelitian *confirmatory* (Hair *et al.*, 2019). Berdasrakan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil uji reliabilitas, sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

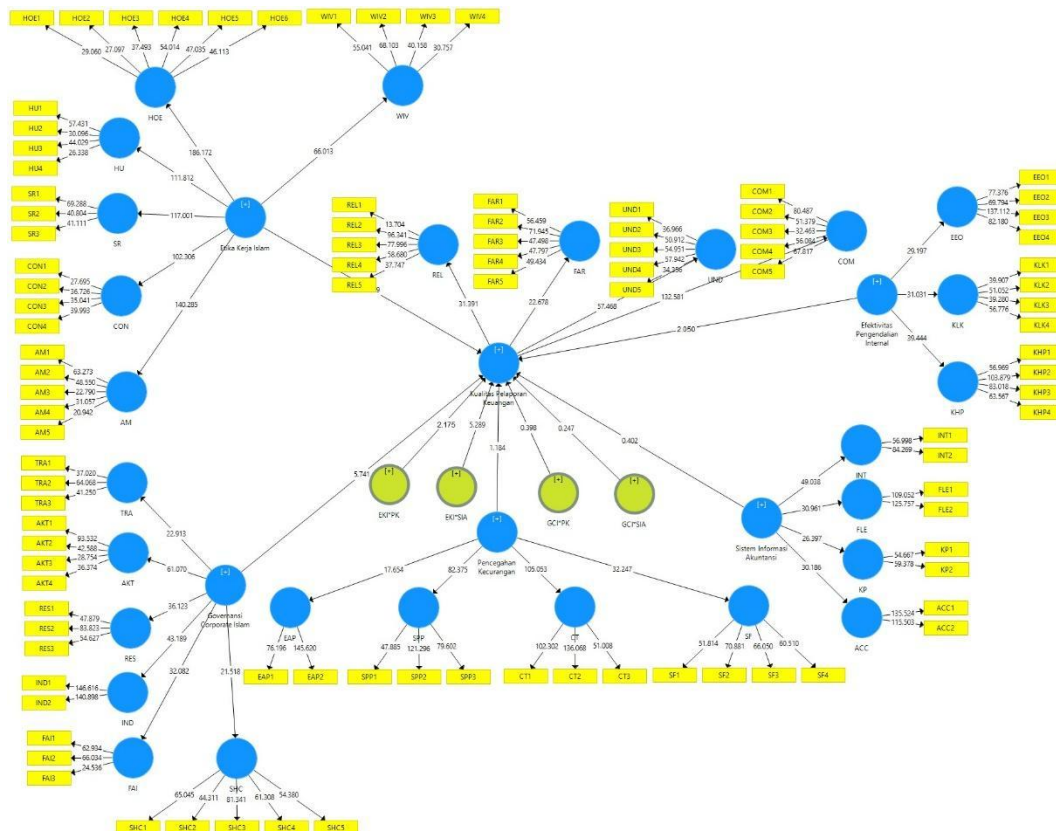
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Etika Kerja Islam	0.952	0.959	Reliabel
Kompetensi	0.924	0.938	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.907	0.926	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.962	0.967	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.929	0.943	Reliabel
Moderating 1 (EKI*LK)	1.000	1.000	Reliabel
Moderating 2 (KOM*LK)	1.000	1.000	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji realibilitas, menunjukan bahwa semua variabel pada penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* dan masing-masing memiliki nilai >0.7, yang berarti telah memenuhi kriteria uji realibilitas dan dapat dinyatakan *reliable*. Dari hasil beberapa evaluasi pengujian pada model pengukuran (*outer model*), diperoleh hasil bahwa semua indikator dan dimensi merupakan faktor pembentuk dari variabel latennya.

Model Struktural (*Inner Model Testing*)

Pengujian hipotesis pada SmartPLS dilakukan melalui analisis koefisien jalur melalui *bootstrapping* metode yang digunakan untuk mengetahui besar dan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Suatu variabel bebas dikatakan mempengaruhi variabel terikat apabila nilai *pvalues* nya $<0,05$ (Hair, et al 2019). *Inner model* dapat dievaluasi menggunakan beberapa tahapan, antara lain *rsquare*, *qsquare* (relevansi prediksi), model fit dan koefisien jalur (*path coefficient*). Diagram *inner model* secara keseluruhan, pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar, sebagai berikut:



Gambar 1. Inner Model Testing

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berikut pengujian- pengujian yang dilakukan pada *inner model* (model struktural), yang dapat diketahui melalui tahap-tahap sebagai berikut:

1) *Rsquare*

Menurut Ghazali (2020) Perubahan nilai *R Squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh *substantive*. Semakin tinggi nilai R^2 semakin besar kekuatan penjelasan dari model struktural *PLS*, dan karena itu semakin baik prediksi konstruksi endogen (Hair et al.,2019: 781). Menurut Ghazali (2020) Nilai R^2 0,75, 0,50, dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. *Rsquare*

	R Square
Kepuasan Kerja	0.534
<i>Turnover Intention</i>	0.703

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0.534, yang dapat dinyatakan berada pada kategori sedang, hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 53.4% kontribusi pengaruh dari etika kerja islam, kompetensi dan variabel pemoderasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan untuk nilai *Rsquare* pada variabel *turnover intention*, adalah sebesar 0.703, yang dapat dinyatakan berada pada sedang, hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70.3% kontribusi pengaruh dari etika kerja islam, kompetensi, variabel pemoderasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

2) Model Fit

Pengujian atas model yang dibangun, akan menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini, telah memiliki model persamaan yang fit. Nilai $< 0,1$ pada *Standardized Root Mean Residual* (SRMR) mengidentifikasi nilai standar residu atas model yang fit (Hair *et al*, 2018) Uji model fit ini digunakan untuk mengetahui suatu model memiliki kecocokan dengan data. Pada uji kecocokan model dapat dilihat dari nilai SRMN model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria uji model fit jika nilai SRMN < 0.1 dan model dinyatakan *perfect* SRMN < 0.08 . Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.056	0.059

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai SRMR dari model penelitian adalah 0.079 ($0.079 < 0.1$). Nilai ini menunjukkan bahwa model penelitian merupakan model yang fit.

a. Pengujian Hipotesis (Path Coefficient)

Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan tingkat signifikansi ini dinilai dengan prosedur *bootstrapping*. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diketahui dari penghitungan model menggunakan PLS teknik *bootstrapping*. Dari hasil penghitungan *bootstrapping* tersebut akan diperoleh nilai t statistik setiap hubungan atau jalur. Pengujian hipotesis ini diatur dengan tingkat signifikansi 5%. Hipotesis dapat diterima apabila nilai signifikansi ≤ 0.05 . Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menggunakan pengujian hipotesis *direct* maupun *indirect*, yang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Pengujian Hipotesis *Path Coefficient*

Hipotesis	Struktur Path	Original Sample (O)	t-Statistics	P-Values	Hasil
H1	Etika Kerja Islam -> Kepuasan Kerja	0.660	3.424	0.000	Diterima
H2	Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0.052	0.626	0.266	Ditolak
H3	EKI*LK -> Kepuasan Kerja	0.261	2.405	0.008	Diterima

H4	KOM*LK -> Kepuasan Kerja	0.222	2.213	0.014	Diterima
H5	Etika Kerja Islam -> <i>Turnover Intention</i>	-0.531	7.713	0.000	Diterima
H6	Kompetensi -> <i>Turnover Intention</i>	-0.328	6.134	0.000	Diterima
H7	Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	-0.616	11.324	0.000	Diterima

Tingkat Signifikansi 0,05

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

Pembahasan

a. Analisis Hipotesis ke 1 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja

Pada Lembaga keuangan syariah yang dibangun di atas fondasi prinsip-prinsip Islam, yang tidak hanya mencakup aspek transaksi keuangan, tetapi juga etika dan perilaku kerja. Dalam lingkungan kerja semacam ini, etika kerja Islam menjadi bagian penting dalam membentuk motivasi, tanggung jawab, dan integritas karyawan. Ketika nilai-nilai Islam diterapkan secara konsisten dalam aktivitas profesional, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena adanya kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi. Dalam penelitian ini Etika kerja Islam memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja, terutama dalam konteks individu Muslim yang menjadikan ajaran agama sebagai pedoman hidup. Konsep etika kerja dalam Islam bukan hanya soal bekerja keras, tetapi juga mencakup niat, tanggung jawab moral, dan orientasi spiritual. Dalam konteks psikologi kerja, nilai-nilai ini dapat dianalisis melalui perspektif teori atribusi, yang dikembangkan oleh Fritz Heider dan dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard Weiner. Teori atribusi menjelaskan bahwa individu berusaha memahami penyebab dari perilaku mereka sendiri maupun orang lain dengan mengkategorikannya sebagai faktor internal (dari dalam diri) atau eksternal (lingkungan luar). Dalam kaitannya dengan etika kerja Islam, sebagian besar nilai-nilai yang dipegang teguh oleh pekerja Muslim cenderung membentuk atribusi internal. Atribusi internal yang bersumber dari nilai-nilai Islam ini berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja. Individu merasa pekerjaannya memiliki makna lebih dalam, tidak semata-mata untuk memperoleh upah, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan. Hal ini meningkatkan motivasi intrinsik, yaitu dorongan untuk bekerja karena alasan yang berasal dari dalam diri, bukan karena tekanan eksternal. Motivasi intrinsik ini terbukti dalam berbagai penelitian sebagai salah satu faktor penting yang mendorong kepuasan kerja yang tinggi.

Dengan demikian, penerapan etika kerja Islam secara konsisten dapat memperkuat atribusi internal positif dalam diri karyawan. Ketika seorang individu menyadari bahwa bekerja adalah bagian dari tanggung jawab spiritual, bukan sekadar tuntutan duniawi, maka ia akan merasa lebih puas dalam menjalani pekerjaannya. Rasa puas ini muncul bukan karena imbalan materi, melainkan karena adanya keselarasan antara keyakinan pribadi dan tindakan nyata di tempat kerja. Dalam Islam, kepuasan kerja tidak hanya diukur dari aspek duniawi seperti gaji, jenjang karier, atau lingkungan kerja, tetapi juga mencakup dimensi spiritual dan moral. Kepuasan kerja dalam perspektif Islam adalah kondisi di mana seseorang merasa tenang,

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ
 Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Ayat ini menunjukkan pentingnya bekerja dengan sungguh-sungguh. Kesadaran bahwa pekerjaan diawasi oleh Allah dan Rasul memberikan motivasi spiritual, yang pada akhirnya menciptakan kepuasan kerja karena merasa diperhatikan secara ilahiah. Kepuasan kerja dalam

Islam bukan sekadar hasil akhir atau kompensasi materi, melainkan ketenangan jiwa yang muncul dari niat yang benar, cara yang halal, dan tujuan yang mulia. Pekerjaan yang dilandasi iman dan keikhlasan akan membawa sakinah (ketenangan) dalam hati, bahkan meskipun secara materi belum maksimal. Nilai-nilai spiritual ini menjadi fondasi penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang utuh dan berkelanjutan.

b. Analisis Hipotesis ke 2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai p-value yang lebih besar dari 0,05 yakni 0.266, yang berarti hubungan antara kompetensi dan kepuasan kerja tidak signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, hal tersebut tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan kata lain, kompetensi yang tinggi belum tentu membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Dalam konteks teori atribusi, fenomena ini dapat dijelaskan melalui kecenderungan karyawan untuk menghubungkan kepuasan kerja mereka dengan faktor-faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, atau beban kerja. Kompetensi merupakan faktor internal dalam diri individu, namun jika lingkungan kerja tidak memberikan pengakuan, penghargaan, atau keadilan yang sesuai, maka kompetensi tersebut tidak serta-merta mendorong kepuasan kerja. Kemungkinan lainnya adalah adanya kesenjangan antara kompetensi dan peran kerja yang diberikan. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi namun tidak diberikan tanggung jawab atau tantangan yang sepadan dapat merasa kurang dihargai, yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi personal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi eksternal seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, serta sistem penghargaan dan pengakuan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi saja tidak cukup untuk meningkatkan kepuasan kerja tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung. Hasil ini menjadi masukan penting bagi organisasi untuk tidak hanya fokus pada pelatihan dan pengembangan kompetensi, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek non-teknis seperti penghargaan, komunikasi, dan pemberdayaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi karyawan. Dalam perspektif Islam, kompetensi atau *kafa'ah* merupakan salah satu nilai penting dalam bekerja. Islam mendorong umatnya untuk menjadi pribadi yang amanah dan profesional dalam setiap tugas, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ اٰحْدَبُهُمَا يٰ اَبَتِ اسْتَاْجِرْهُ اِنَّ خَيْرَ مِّنْ اسْتَاْجَرْتَ الْقَوِيَّ الْاَمِيْنَ

"Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (kepada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya (al-qawiyu al-amin)."

Ayat ini menunjukkan bahwa kompetensi (kekuatan) dan integritas (amanah) merupakan dua kriteria utama dalam pelaksanaan tugas. Namun demikian, ayat ini juga mengisyaratkan bahwa kompetensi saja tidak cukup untuk menciptakan kesuksesan atau kepuasan kerja, apabila tidak dibarengi dengan kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan keadilan dalam perlakuan. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sejalan dengan prinsip Islam yang menekankan bahwa niat, keikhlasan, keadilan, dan keberkahan dalam bekerja juga merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan. Seorang Muslim yang kompeten, jika tidak mendapatkan pengakuan, tidak diperlakukan adil, atau bekerja dalam lingkungan yang tidak kondusif, tetap bisa merasakan ketidakpuasan dalam bekerja.

Dalam Islam, kepuasan kerja tidak hanya diukur dari kemampuan atau hasil duniawi, tetapi juga dari niat ibadah dalam bekerja, rasa syukur, dan keadilan dalam muamalah. Maka, jika

sistem kerja tidak memberi tempat yang adil bagi kompetensi karyawan, maka rasa puas secara spiritual dan emosional pun bisa tidak tercapai. Dengan demikian, hasil ini menjadi cerminan bahwa dalam perspektif Islam, kepuasan kerja merupakan kombinasi antara kualitas pribadi (kompetensi dan niat), serta sistem eksternal yang adil dan mendukung. Organisasi yang ingin menerapkan nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia perlu menyeimbangkan antara peningkatan kompetensi dan pembangunan lingkungan kerja yang adil, menghargai kontribusi, serta memuliakan pekerjaan sebagai ibadah.

c. Analisis Hipotesis ke 3 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja yang dimoderasi oleh Lingkungan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berperan memperkuat hubungan antara etika kerja Islam dan kepuasan kerja. Artinya, ketika lingkungan kerja mendukung — misalnya melalui budaya kerja yang positif, komunikasi terbuka, keadilan organisasi, dan hubungan antarpersonal yang harmonis maka pengaruh nilai-nilai etika kerja Islam terhadap rasa puas dalam bekerja akan semakin besar. Dalam konteks ini, etika kerja Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, kerja sebagai ibadah, dan ikhlas dalam bekerja akan semakin bermakna jika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, jika lingkungan kerja negatif, penuh tekanan, atau tidak adil, maka meskipun seseorang memiliki etika kerja yang kuat, ia tetap dapat mengalami penurunan kepuasan kerja. Secara teori, ini menggambarkan adanya interaksi moderasi, di mana variabel moderator (lingkungan kerja) mempengaruhi kekuatan hubungan antara variabel independen (etika kerja Islam) dan dependen (kepuasan kerja). Ini mempertegas bahwa nilai-nilai individu akan lebih berdampak ketika situasi eksternal mendukung.

Dalam Islam, konsep lingkungan kerja yang baik sangat ditekankan. Rasulullah SAW bersabda: *"Sesungguhnya Allah mencintai jika seseorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, maka ia menyempurnakannya."* (HR. Al-Baihaqi). Namun penyempurnaan kerja tidak hanya berasal dari pribadi (etika kerja), tapi juga dari sistem yang mendukung. Syura (musyawarah), keadilan ('adl), dan ukhuwah (persaudaraan) adalah prinsip-prinsip Islam yang relevan dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan bermartabat. Lingkungan kerja yang menjunjung nilai-nilai tersebut akan memperkuat motivasi spiritual individu yang menjadikan kerja sebagai bentuk ibadah. Dalam kondisi seperti ini, etika kerja Islam akan semakin mendorong kepuasan kerja karena didukung oleh suasana yang selaras dengan nilai-nilai Islami.

Temuan bahwa lingkungan kerja memperkuat hubungan antara Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja selaras dengan sejumlah penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja memainkan peran penting dalam memperkuat pengaruh nilai-nilai individu terhadap kepuasan kerja. Seperti pada penelitian Yousef (2001) dalam penelitiannya di negara-negara Timur Tengah menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam dalam pekerjaan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, dan efek ini lebih kuat dalam organisasi yang memiliki sistem kerja yang adil dan humanis. Penelitian Ali & Al-Owaidan (2008) juga menegaskan bahwa etika kerja Islam hanya akan berdampak maksimal ketika diterapkan dalam lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai spiritual dan moral, seperti kejujuran, keadilan, dan kebersamaan. Khan et al. (2015) dalam studinya tentang Islamic Work Ethics dan Organizational Commitment menyatakan bahwa lingkungan kerja berbasis nilai-nilai Islami mampu meningkatkan efektivitas etika kerja Islam dalam mendorong kepuasan dan loyalitas karyawan. Dalam penelitian Setiawan (2019) di Indonesia menemukan bahwa pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja akan lebih besar ketika lingkungan kerja menunjukkan karakteristik yang mendukung—seperti komunikasi terbuka, penghargaan terhadap kontribusi, dan keadilan organisasi.

Dengan kata lain, penelitian terdahulu sepakat bahwa lingkungan kerja bukan hanya faktor pelengkap, tetapi katalisator penting yang dapat memperkuat atau bahkan melemahkan pengaruh

nilai-nilai pribadi, termasuk etika kerja Islam. Oleh karena itu, organisasi yang ingin mendorong kepuasan kerja melalui pendekatan spiritual atau religius perlu memastikan bahwa budaya organisasi dan sistem kerja mereka selaras dengan nilai-nilai tersebut.

d. Analisis Hipotesis ke 4 Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja yang dimoderasi oleh Lingkungan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran sebagai variabel moderator yang memperkuat hubungan antara kompetensi dengan kepuasan kerja. Dengan kata lain, ketika lingkungan kerja mendukung baik melalui komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap kinerja, keadilan dalam pembagian tugas, maupun iklim kerja yang positif maka pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja akan meningkat secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi saja belum cukup untuk membuat seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Kompetensi baru akan berbuah kepuasan jika ia bisa digunakan secara optimal dalam lingkungan kerja yang memberi ruang untuk aktualisasi diri, pengakuan atas kemampuan, serta adanya peluang untuk berkembang.

Secara teoritis, hubungan ini mendukung konsep *fit theory* dalam manajemen SDM, yang menyatakan bahwa kesesuaian antara individu dan lingkungan (*person-environment fit*) sangat memengaruhi hasil-hasil kerja, termasuk kepuasan kerja. Ketika seseorang kompeten tapi bekerja dalam sistem yang tidak mendukung (misalnya kurangnya fasilitas, atasan yang otoriter, atau budaya organisasi yang menekan), maka potensi individu tersebut tidak berkembang dan dapat menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, ketika lingkungan kerja memberikan dukungan psikologis dan struktural, maka karyawan yang kompeten akan merasa kemampuannya dihargai dan digunakan secara maksimal, yang pada akhirnya meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Dalam Islam, kompetensi atau kafa'ah adalah nilai yang sangat ditekankan. Namun Islam juga mengajarkan pentingnya lingkungan yang adil dan penuh hikmah dalam menjalankan tanggung jawab kerja. Sebagaimana disebutkan dalam QS. An-Nahl: 90:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat”.

Ayat ini menekankan pentingnya keadilan dan kebaikan dalam sistem, termasuk dalam organisasi dan tempat kerja. Maka, kompetensi seorang pekerja hanya akan bermakna jika didukung oleh sistem yang adil dan memungkinkan karyawan untuk menunaikan tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja yang Islami — yang mencerminkan keadilan (*adl*), musyawarah (*syura*), dan kasih sayang (*rahmah*) — akan menjadi wadah yang ideal bagi kompetensi berkembang. Di situlah kepuasan kerja tumbuh: ketika kompetensi dipakai dalam sistem yang sesuai dengan nilai-nilai akhlak dan keadilan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Tahir et al. (2020) yang menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja akan meningkat secara signifikan dalam organisasi yang memiliki budaya kerja suportif dan transparan. Demikian pula, Sutrisno (2016) dalam konteks Indonesia menyatakan bahwa kompetensi yang tinggi tidak akan berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja tanpa adanya sistem kerja yang memberi ruang untuk aktualisasi diri dan pengakuan atas kinerja.

e. Analisis Hipotesis ke 5 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap

Turnover Intention. Arah pengaruhnya adalah negatif, yang berarti semakin tinggi etika kerja Islam yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin rendah kecenderungan karyawan tersebut untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*). Nilai Kejujuran (shidq), Tanggung jawab (amanah), Kerja sebagai ibadah. Kesabaran dan keikhlasan dalam bekerja ini menciptakan sikap profesional yang tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada makna dan tanggung jawab moral dalam bekerja. Karyawan yang berpegang pada etika kerja Islam cenderung memiliki loyalitas tinggi, bekerja dengan niat karena Allah (ikhlas), dan bersabar menghadapi tantangan kerja. Oleh karena itu, mereka tidak mudah tergoda untuk pindah kerja hanya karena faktor material atau tantangan sesaat. Mereka memandang pekerjaan sebagai amanah dan ladang ibadah, sehingga lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Dalam Islam, bekerja bukan hanya urusan duniawi, tapi juga bagian dari ibadah. Seorang Muslim diajarkan untuk menepati amanah (QS. Al-Ahzab: 72):

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

“Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanat kepada langit, bumi, dan gunung-gunung; tetapi semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir tidak akan melaksanakannya. Lalu, dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya ia (manusia) sangat zalim lagi sangat bodoh”.

Oleh karena itu, karyawan yang memegang teguh etika kerja Islam akan merasa bahwa berpindah kerja tanpa alasan yang syar’i atau tanggung jawab yang jelas adalah bentuk ketidaksempurnaan dalam menunaikan amanah. Mereka lebih memilih menyelesaikan tugas dengan baik daripada keluar dari pekerjaan secara gegabah.

Dari sisi teori perilaku organisasi, *value congruence* atau kesesuaian nilai antara karyawan dan organisasi mempengaruhi kepuasan dan komitmen, yang berujung pada rendahnya *turnover intention*. Dalam Islam, bekerja dengan niat *lillahi ta’ala* dan menjaga amanah adalah bagian dari ibadah:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

"Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu..." (QS. Al-Ma'idah: 1)

Bekerja di lembaga keuangan syariah bukan hanya soal profesionalisme, tapi juga komitmen dakwah ekonomi Islam. Maka, semakin karyawan memahami dan menerapkan etika kerja Islam, semakin besar pula kecintaan dan loyalitasnya pada lembaga tersebut.

f. Analisis Hipotesis ke 6 Pengaruh Kompetensi terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaannya cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Koefisien negatif menunjukkan arah hubungan yang berlawanan: semakin tinggi kompetensi → semakin rendah *turnover intention*. Nilai signifikansi ($p\text{-value} < 0,05$) memperkuat bahwa pengaruh ini valid secara statistik. Dalam Islam, kompetensi atau kafa’ah adalah salah satu syarat utama seseorang untuk menerima suatu tugas. Rasulullah SAW bersabda: *"Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya."* (HR. Bukhari)

Islam memandang bahwa orang yang memiliki kemampuan akan lebih mantap dan amanah dalam menjalankan tanggung jawabnya. Orang yang sadar bahwa dirinya mampu, akan merasa lebih tenang, tidak tertekan, dan tidak mudah meninggalkan amanah. Beberapa penelitian

yang mendukung hasil ini antara lain Saragih (2016) menyatakan bahwa kompetensi secara signifikan menurunkan *turnover intention* karena kompeten membuat karyawan merasa "fit" dengan pekerjaannya. Begitu juga dengan penelitian Widodo & Mulyadi (2020) menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan, maka semakin besar loyalitasnya terhadap perusahaan, dan niat keluar menjadi semakin rendah. Yanti & Sutrisno (2019) dalam konteks perbankan syariah, menemukan bahwa kompetensi yang tinggi berkorelasi dengan komitmen organisasi dan berdampak pada rendahnya *turnover intention*. Dan juga Ali & Al-Kazemi (2007) juga mencatat bahwa kompetensi bukan hanya teknis, tapi juga spiritual dan moral dalam konteks Islam, yang semuanya bisa mendorong retensi karyawan.

g. Analisis Hipotesis ke 7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Ini berarti karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk keluar dari organisasi. Nilai koefisien regresi yang negatif serta nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa hubungan ini valid secara statistik dan terjadi secara nyata pada responden dalam penelitian. Berdasarkan penelitian ini dapat ditemukan bahwa kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada gaji, kepuasan pada promosi, kepuasan pada atasan, dan kepuasan pada rekan kerja sudah tercapai sesuai dengan yang diharapkan responden. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Mandiri Utama Finance Syariah tercapai, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Kepuasan Kerja Karyawan tertinggi pada PT. Mandiri Utama Finance Syariah yaitu kepuasan pada pekerjaan itu sendiri dengan item merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan. Hasil dari analisis tersebut didukung dari definisi ahli sebagaimana yang telah dikemukakan Robbins (2001:179) "Kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keinginan untuk keluarnya karyawan (*Turnover Intention*) dari Perusahaan".

Pendapat Robbins diatas didukung dengan kajian empiris menurut Ibrahim (2016) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja tercapai maka *Turnover Intention* akan lebih rendah.

h. Analisis Hipotesis ke 8 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Etika kerja Islam dapat memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi niat turnover (*turnover intention*) karyawan. Dalam Islam, terdapat nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, dan saling menghargai yang jika diterapkan dalam lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang harmonis dan mendukung. Beberapa konsep penting dalam etika kerja Islam yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan niat turnover karyawan pada penelitian ini yakni Tanggung Jawab dan Amanah. Dalam Islam, setiap individu diajarkan untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan amanah. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya bernilai dan penting cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen untuk tetap bertahan. Begitu juga dengan Kejujuran dan Integritas. Islam mengajarkan untuk selalu berlaku jujur dan adil dalam segala hal. Lingkungan kerja yang didasarkan pada prinsip kejujuran dan integritas akan menciptakan hubungan yang lebih baik antar kolega dan atasan, mengurangi rasa ketidakpercayaan yang dapat menyebabkan turnover. Islam memandang kerja keras sebagai bentuk ibadah. Karyawan yang dilatih untuk bekerja dengan ketekunan dan dedikasi tinggi seringkali merasa lebih dihargai, yang berimbas pada peningkatan kepuasan kerja dan berkurangnya keinginan untuk berpindah tempat

kerja. Salah satu prinsip dalam Islam adalah mencari berkah dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, baik dari sisi kualitas kerja maupun hubungan sosial. Ketika karyawan merasa pekerjaan mereka memberi manfaat yang lebih besar, baik untuk diri mereka sendiri maupun untuk masyarakat, mereka akan lebih termotivasi untuk bertahan dalam pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori perilaku, bahwa etika kerja Islam yang berfokus pada nilai-nilai moral dan tanggung jawab sosial, dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam cara-cara yang mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menurunkan niat *turnover*. Karyawan yang merasa pekerjaannya sesuai dengan prinsip moral yang mereka anut, dan yang memperoleh penguatan positif baik dari atasan maupun rekan kerja, lebih cenderung untuk merasa puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, serta lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian oleh Ali (2005) dalam studi yang berjudul *Islamic Work Ethics: A Critical Review* menunjukkan bahwa etika kerja Islam dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara memberikan pedoman moral yang jelas terkait dengan hubungan antar karyawan, tanggung jawab pekerjaan, dan kejujuran. Penelitian ini mengungkapkan bahwa karyawan yang menerapkan etika kerja Islam cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena mereka merasa pekerjaannya lebih bermakna dan sesuai dengan prinsip-prinsip agama mereka. Ini terkait dengan prinsip intrinsik motivation dalam teori *operant conditioning*, di mana tindakan yang dilakukan dengan dasar moral yang kuat (seperti bekerja keras karena niat ibadah) memberikan penghargaan batin yang mendalam, meningkatkan kepuasan kerja.

Begitu juga penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Wahid & Rahman (2017) dalam artikel *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Turnover Intention* menemukan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara etika kerja Islam dan niat *turnover* karyawan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa ketika karyawan bekerja berdasarkan prinsip-prinsip etika Islam, seperti tanggung jawab dan amanah, mereka lebih cenderung untuk merasa terikat pada organisasi dan memiliki komitmen yang lebih tinggi, sehingga niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover intention*) cenderung berkurang.

i. Analisis Hipotesis ke 9 Pengaruh Kompetensi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

kompetensi dapat memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi niat *turnover* karyawan sangat relevan jika dikaji melalui teori perilaku (*behavior theory*), terutama perspektif behavioristik yang menekankan hubungan antara stimulus, respons, dan konsekuensi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Widyastuti & Nurjannah (2018) yang menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompetensi memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan percaya diri dan mendapatkan pengakuan. Mobley (1977) melalui *Employee Turnover Model* menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan utama dari *turnover intention*. Semakin puas seorang karyawan, semakin kecil keinginannya untuk meninggalkan pekerjaan. Yuwalliatin et al. (2020) juga menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi menurunkan niat keluar karyawan dengan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan dan organisasi. Dalam perspektif teori atribusi, kompetensi bukan hanya sebagai modal kerja teknis, tetapi juga sebagai sumber internal attribution yang memberi rasa kontrol dan makna atas pekerjaan. Ketika karyawan mengatribusikan keberhasilan kerja pada kompetensinya sendiri, maka kepuasan kerja meningkat dan keinginan untuk meninggalkan organisasi menurun. Teori atribusi dapat dikatakan bahwa karyawan yang merasa memiliki kompetensi tinggi akan cenderung mengatribusikan keberhasilan kerjanya pada dirinya sendiri. Atribusi internal ini meningkatkan *self-efficacy* dan harga diri, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa performa kerja yang baik berasal dari kompetensinya sendiri (internal, stabil, dan

dapat dikendalikan), maka ia akan lebih puas terhadap pekerjaannya. Ini karena ada persepsi kontrol atas hasil kerja, yang secara psikologis memperkuat keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasi.

Dalam kondisi di mana karyawan merasa kompetensinya tidak dihargai, atau tidak diberi ruang untuk berkembang, maka mereka dapat mengatribusikan kegagalan atau ketidakpuasan pada faktor eksternal (misalnya: organisasi atau atasan). Hal ini memicu ketidakpuasan dan dapat meningkatkan turnover intention. Sebaliknya, karyawan yang puas karena keberhasilan dikaitkan dengan faktor internal cenderung memiliki komitmen lebih tinggi dan lebih kecil kemungkinannya untuk keluar

Simpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan hasil penelitian, sebagai berikut:

- 1) Etika Kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika kerja Islam, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi belum tentu diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Lingkungan Kerja memoderasi secara positif pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja akan semakin kuat apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.
- 4) Lingkungan Kerja memoderasi secara positif pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja akan semakin besar apabila didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung aktualisasi potensi karyawan.
- 5) Etika Kerja Islam berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika kerja Islam, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.
- 6) Kompetensi berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan, maka semakin rendah keinginan untuk keluar dari organisasi.
- 7) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.
- 8) Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam dapat menurunkan Turnover Intention secara tidak langsung melalui peningkatan Kepuasan Kerja.
- 9) Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Turnover Intention. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Kompetensi dapat memengaruhi Turnover Intention, pengaruh tersebut tidak secara signifikan terjadi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hasil temuan dan simpulan penelitian, maka saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam peran lingkungan kerja sebagai variabel moderator. Mengingat hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat memperkuat pengaruh etika kerja Islam dan kompetensi terhadap kepuasan kerja, maka penelitian mendalam secara kualitatif dapat memberikan pemahaman lebih rinci mengenai aspek-aspek lingkungan kerja yang paling berkontribusi dalam moderasi tersebut.
- 2) Perlu dilakukan studi dengan pendekatan longitudinal untuk mengamati perubahan kepuasan kerja dan turnover intention dari waktu ke waktu. Hal ini penting untuk melihat dinamika

pengaruh etika kerja Islam dan kompetensi secara berkelanjutan, serta bagaimana perubahan dalam lingkungan kerja mempengaruhi variabel-variabel tersebut dalam jangka panjang.

- 3) Penelitian di masa depan sebaiknya memasukkan variabel lain sebagai mediasi atau moderasi, seperti budaya organisasi, keterlibatan kerja (work engagement), atau loyalitas karyawan. Ini untuk melihat apakah ada variabel lain yang juga dapat menjembatani atau memperkuat hubungan antara etika kerja Islam, kompetensi, dan turnover intention.
- 4) Penelitian komparatif antar sektor industri dapat dilakukan untuk melihat apakah pengaruh etika kerja Islam, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention serupa pada sektor lain, seperti pendidikan, manufaktur, atau sektor pemerintahan. Hal ini akan memperluas generalisasi hasil temuan penelitian.
- 5) Disarankan untuk menambahkan pendekatan campuran (mixed methods) dengan kombinasi kuantitatif dan kualitatif. Melalui wawancara atau focus group discussion, peneliti dapat memahami secara mendalam persepsi karyawan terkait etika kerja Islam dan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan mendukung atau tidak.
- 6) Penelitian mendatang dapat mempertimbangkan pengaruh program pelatihan etika dan pengembangan kompetensi terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan. Ini akan memberikan masukan praktis kepada manajemen dalam menyusun strategi peningkatan sumber daya manusia.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan dan penyelesaian penelitian ini. Terima kasih disampaikan kepada para responden PT. Mandiri Utama Finance Unit Usaha Syariah yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Terima kasih juga diberikan kepada *reviewer* yang telah memberikan arahan, masukan, serta koreksi yang sangat berarti bagi penyempurnaan penelitian ini. Selain itu, penulis berterima kasih kepada lembaga pendidikan yang telah memberikan izin dan fasilitas dalam proses pengumpulan data. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga, rekan-rekan, dan sahabat yang senantiasa memberikan doa, motivasi, serta dukungan moral sepanjang proses penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang kewirausahaan dan pemanfaatan teknologi informasi.

Daftar Pustaka

- Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 11. <https://doi.org/10.33603/Jibm.V3i1.2190>
- Derrick. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29–33.
- Hasibuan, S. M., And Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2243>
- Junaidi Junaidi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426.
- Kuntardina, A. (2021). Pengaruh Job Satisfaction Dan Perceived Ease Of Movement Terhadap Turnover Intentions Perawat. *Bbm (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 7(1), 33–46.
- Kusumaningtyas, E. A., And Asegaf, M. A. (2021). Human Capital Sebagai Strategi

- Pengembangan Sumber Daya Profesional Di Lembaga Zakat Nurul Hayat. *Jurnal Manajemen Zakat Dan Wakaf*, 2(1), 235–287.
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Monoarfa, M. R., Uhing, Y., Relation, P. H., Dan, L., And Kerja, E. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 242–251.
- Pamujo, B. B., And Firmansyah, Y. (2021). Indonesia Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja Islam. *Jem Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 7(2), 12–18.
- Pratiwi, A., Darmawati, And Amaliyah, R. (2020). El Barka: Journal Of Islamic Economic And Business. *Jouranl Of Islamic Economic And Business*, 3(2), 257–281.
- Putrayasa, I. K., And Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Danamas Insan Kreasi Andalan (Dika) Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 25–37. <https://doi.org/10.32795/Widyaamrita.V1i1.1144>
- Saharuddin, Mus, A. R., Semmaila, B., And Mallongi, S. (2022). Jurnal Sosio Sains Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Anggota Dprd Kabupaten/Kota. *Jurnal Sosio Sains*, 8(1), 21–33.
- Samsudin, A., Prabowo, B., Meisa, D., Asfadela, P., Selvina, M., Fajar, T., Makatita, R., Cahya, A., Fitri, S., Studi, P., Bisnis, A., Sosial, I., And Politik, I. (2024). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal*, 3, 684–694. <https://doi.org/10.56672/Assyirkah.V3i2.180>
- Sumarni, Y., And Mustika, E. (2021). Analisis Kompetensi Mahasiswa Menjadi Amil Zakat Profesional (Studi Pada Mahasiswa Prodi Manajemen Zakat Dan Wakaf Iain Bengkulu). *Zawa: Management Of Zakat And Waqf Journal*, 1(2), 10. <https://doi.org/10.31958/Zawa.V1i2.4636>
- Thalib, T., And Nurhikmah. (2024). *Job Insecurity Dan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan Kontrak Job*. 4(1), 208–214. <https://doi.org/10.56326/Jpk.V4i1.3626>
- Vinnafatun, V., Fathorrahman, F., And Bukhori, M. (2021). Gaya Kepemimpinan, Budaya, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smp Swasta Islam. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 15(1), 57–72. <https://doi.org/10.32815/Jibeka.V15i1.176>
- Wardani, N. P. S., And Wimba, I. G. A. (2022). Pengaruh Job Satisfaction Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Produksi. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 600–605.
- Winata, V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Ariya Metta Tangerang. *Prosiding Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 286–296.
- Zulher, Z. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai Uptd Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 99–105. <https://doi.org/10.31869/Me.V6i2.1826>
- Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 11. <https://doi.org/10.33603/Jibm.V3i1.2190>
- Derrick. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29–33.
- Hasibuan, S. M., And Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–

80. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2243>
- Junaidi Junaidi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426.
- Kuntardina, A. (2021). Pengaruh Job Satisfaction Dan Perceived Ease Of Movement Terhadap Turnover Intentions Perawat. *Bbm (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 7(1), 33–46.
- Kusumaningtyas, E. A., And Asegaf, M. A. (2021). Human Capital Sebagai Strategi Pengembangan Sumber Daya Profesional Di Lembaga Zakat Nurul Hayat. *Jurnal Manajemen Zakat Dan Wakaf*, 2(1), 235–287.
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Monoarfa, M. R., Uhing, Y., Relation, P. H., Dan, L., And Kerja, E. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 242–251.
- Pamujo, B. B., And Firmansyah, Y. (2021). Indonesia Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja Islam. *Jem Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 7(2), 12–18.
- Pratiwi, A., Darmawati, And Amaliyah, R. (2020). El Barka: Journal Of Islamic Economic And Business. *Jouranl Of Islamic Economic And Business*, 3(2), 257–281.
- Putrayasa, I. K., And Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Danamas Insan Kreasi Andalan (Dika) Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 25–37. <https://doi.org/10.32795/Widyaamrita.V1i1.1144>
- Saharuddin, Mus, A. R., Semmaila, B., And Mallongi, S. (2022). Jurnal Sosio Sains Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Anggota Dprd Kabupaten/Kota. *Jurnal Sosio Sains*, 8(1), 21–33.
- Samsudin, A., Prabowo, B., Meisa, D., Asfadela, P., Selvina, M., Fajar, T., Makatita, R., Cahya, A., Fitri, S., Studi, P., Bisnis, A., Sosial, I., And Politik, I. (2024). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal*, 3, 684–694. <https://doi.org/10.56672/Assyirkah.V3i2.180>
- Sumarni, Y., And Mustika, E. (2021). Analisis Kompetensi Mahasiswa Menjadi Amil Zakat Profesional (Studi Pada Mahasiswa Prodi Manajemen Zakat Dan Wakaf Iain Bengkulu). *Zawa: Management Of Zakat And Waqf Journal*, 1(2), 10. <https://doi.org/10.31958/Zawa.V1i2.4636>
- Thalib, T., And Nurhikmah. (2024). *Job Insecurity Dan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan Kontrak Job*. 4(1), 208–214. <https://doi.org/10.56326/Jpk.V4i1.3626>
- Vinnafatun, V., Fathorrahman, F., And Bukhori, M. (2021). Gaya Kepemimpinan, Budaya, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smp Swasta Islam. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 15(1), 57–72. <https://doi.org/10.32815/Jibeka.V15i1.176>
- Wardani, N. P. S., And Wimba, I. G. A. (2022). Pengaruh Job Satisfaction Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Produksi. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 600–605.
- Winata, V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Ariya Metta Tangerang. *Prosiding Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 286–296.
- Zulher, Z. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai Uptd Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 99–105. <https://doi.org/10.31869/Me.V6i2.1826>