

MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PERAN KESESUAIAN INDIVIDU-PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN GENERASI Z PERUSAHAAN RINTISAN

Cita Nadiana Shafira & Emi Zulaifah

Program Studi Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, Kaliurang, Yogyakarta, dan 55584, Indonesia

Korespondensi: citandnshafira@gmail.com

MEDIATION OF JOB SATISFACTION ON THE ROLE OF PERSON-JOB FIT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GENERATION Z IN STARTUP COMPANIES

Manuscript type: Original Research

Abstract

Startup companies in Indonesia attract generation Z employees due to their flexible work arrangements. However, these employees tend to switch jobs quickly if their expectations or personal values are not met, raising concerns about their organizational commitment. It is therefore important to examine Generation Z's commitment through the lens of person-job fit, as it encompasses the values they uphold. This study aims to investigate the relationship between person-job fit and organizational commitment, with job satisfaction as a mediating variable. A survey was administered to 236 Generation Z employees, and the data were analyzed using path analysis. The results showed that job satisfaction partially mediates the relationship between person-job fit and organizational commitment. Moreover, person-job fit has a direct effect on organizational commitment, both with and without the mediating role of job satisfaction. These findings highlight the importance of aligning Generation Z employees' values with organizational values.

Article history:

Received 9 October 2024

Received in revised form 2 February 2025

Accepted 7 August 2025

Available online 19 November 2025

Keywords:

generation z
job satisfaction
organizational commitment
person-job fit
startup

Abstrak

Perusahaan rintisan di Indonesia menarik minat Generasi Z karena fleksibilitas pengaturan kerja mereka. Namun, karyawan di Generasi Z cepat berpindah pekerjaan jika harapan atau nilai-nilai pribadi mereka tidak terpenuhi. Hal ini menyebabkan organisasi mempertanyakan komitmen mereka, sehingga menarik untuk meneliti komitmen karyawan Generasi Z dari perspektif kesesuaian individu-pekerjaan (*person-job fit*), di mana terdapat nilai-nilai yang dipegang oleh karyawan Generasi Z. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen organisasi melalui peran mediasi kepuasan kerja. Survei disebarakan kepada 236 karyawan Generasi Z. Data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan antara kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen organisasi, dan dengan atau tanpa kepuasan kerja, kesesuaian individu-pekerjaan memiliki hubungan langsung pada komitmen organisasi. Temuan ini menekankan pentingnya menyesuaikan nilai-nilai karyawan Generasi Z dengan nilai-nilai organisasi.

Kata Kunci: generasi z; kepuasan kerja; kesesuaian individu-pekerjaan; komitmen organisasi; perusahaan rintisan

Dampak dan Implikasi dalam Konteks Ulayat

Tingkat keluar masuk karyawan di kalangan generasi Z pada perusahaan rintisan di Indonesia tergolong tinggi. Kesesuaian antara individu dengan pekerjaan merupakan hal penting bagi komitmen individu di Generasi Z, terutama di perusahaan rintisan di Indonesia. Kesesuaian pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan nilai penting untuk memunculkan kepuasan kerja, dan selanjutnya meningkatkan komitmennya terhadap organisasi. Penelitian ini penting untuk mendukung keberlanjutan perusahaan rintisan di Indonesia dan dapat menjadi acuan dalam menyusun strategi yang efektif untuk rekrutmen atau pengembangan karyawan, dengan memastikan kesesuaian antara diri (termasuk kesesuaian nilai) dan tugas pekerjaan, guna menjaga komitmen individu di Generasi Z.

Handling Editor: Karel Karsten Himawan, Faculty of Psychology, Universitas Pelita Harapan, Indonesia



This open access article is licensed under [Creative Commons Attribution License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction, provided the original work is properly cited.

PENDAHULUAN

Perusahaan rintisan (*startup*) merupakan perusahaan baru yang fokus kepada kreativitas dan inovasi untuk membuat produk atau pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan pasar (Tandyana & Ayuningtyas, 2023). Pada tahun 2024, perkembangan perusahaan rintisan di Indonesia sedang meningkat dan menduduki peringkat terbesar ke-6 di dunia (Ermawati & Lestari, 2022; Affardi, 2024). Salah satu ciri khas bekerja di perusahaan rintisan adalah berhubungan langsung dengan dunia digital dan memberikan kebebasan karyawan (kebebasan berpakaian, fleksibilitas jam kerja, dan lokasi kerja) saat bekerja; faktor inilah yang menjadi daya tarik bagi lulusan baru dan karyawan yang masih muda (Fitta dkk., 2020). Jika dilihat berdasarkan usia, individu di Generasi Z didefinisikan sebagai individu yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010. Dengan demikian, rentang usia 23–26 tahun termasuk ke dalam kategori Generasi Z (Tandyana & Ayuningtyas, 2023).

Individu di Generasi Z dan perusahaan rintisan merupakan dua entitas yang saling memengaruhi. Karakteristik individu di Generasi Z yang menyukai teknologi dan umpan balik sangat cocok dengan dinamika perusahaan rintisan, di mana mereka memilih berkarier karena memiliki kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja fleksibel dan suportif, budaya kerja yang selaras, dan nilai-nilai sosial perusahaan yang sesuai (Slamet dkk., 2022; Akbar, 2024). Namun demikian, beberapa perusahaan rintisan menghadapi tantangan tingkat keluar-masuk karyawan (*turnover*) yang tinggi (>10%) di kalangan individu di Generasi Z (Deloitte, 2022). Lingkungan kerja yang dinamis dan kurangnya struktur stabil sering kali menyebabkan individu di Generasi Z tidak bertahan lama, dengan 91% karyawan perusahaan rintisan terbuka untuk meninggalkan perusahaan jika ada kesempatan baru (Tammi dkk., 2024). Individu di Generasi Z cenderung berpindah dalam tiga bulan jika ada ketidakcocokan tugas pekerjaan dan ekspektasi (Schroth, 2019; Chillakuri, 2020), dan tidak ragu mencari perusahaan yang sejalan dengan nilai kerja mereka (Aggarwal dkk., 2020), yang mengindikasikan rendahnya komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif dan kontinuitas.

Komitmen organisasi dapat tumbuh salah satunya ketika individu merasa adanya ikatan emosional terhadap perusahaan yang tercermin dalam dukungan moral dan penerimaan terhadap nilai yang ada di organisasi (Ningtyas & Purnomo, 2020). Komitmen organisasi penting untuk stabilitas, produktivitas, dan tanggung jawab karyawan (Greenberg & Baron, 2013; Putri dkk., 2023; Nawar dkk., 2022). Salah satu faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya atau sering disebut kesesuaian individu-pekerjaan (*person-job fit*). Kesesuaian ini mencakup kesesuaian individu dengan pekerjaan, meliputi kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan harapan imbalan (Cable & DeRue, 2002; Guo & Hou,

2022; Nugraha & Ramdansyah, 2022). Kesesuaian individu-pekerjaan menekankan pada kesesuaian keahlian teknis yang dimiliki karyawan dengan tugas yang dilakukan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal (Nugraha & Ramdansyah, 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Bangun dkk., 2017; Nursafitri & Helmy, 2022; Harefa & Dirbawanto, 2024). Di sisi lain, studi Ngaenurrohman dan Prasetyo (2021) menunjukkan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan tidak berpengaruh terhadap salah satu aspek komitmen organisasi yaitu komitmen afektif. Oleh karena itu, dibutuhkan variabel lain yang dapat memengaruhi komitmen organisasi seperti kepuasan kerja.

Adanya kesesuaian posisi karyawan bekerja dan tuntutan beban pekerjaan dengan bidang ilmu keahlian yang dimiliki akan berdampak pada kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan secara keseluruhan (Nugraha & Ramdansyah, 2022; Saifuddin, 2022). Setiap karyawan dalam suatu perusahaan pasti memiliki karakteristiknya masing-masing dan karyawan cenderung mencari kesesuaian pada pekerjaan yang dilakukan. Selain meningkatkan rasa puas karyawan, karyawan pun dapat bekerja dengan lebih maksimal sesuai dengan kompetensi dari keahlian atau keterampilannya. Semakin banyak hal dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya (Nugraha & Ramdansyah, 2022).

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan nyaman dengan perusahaan tersebut dan mereka akan lebih berkomitmen pada perusahaan tempat ia bekerja (Puspitawati & Riana, 2014). Konsep ini diperkuat dengan Teori dua faktor dari Herzberg (Andirani & Widiawati, 2017). Teori ini menekankan bahwa faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah faktor motivator (berhubungan langsung dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab) dan faktor higienis (kebijakan perusahaan, hubungan dengan atasan, gaji, kondisi kerja dan hubungan dengan rekan kerja). Ketika seorang individu memiliki kesesuaian yang tinggi dengan pekerjaannya (*person-job fit*), hal ini akan memicu munculnya faktor-faktor motivator tersebut. Karyawan yang keahliannya cocok dengan tugas yang diberikan akan merasa mampu berprestasi, lebih mudah mendapatkan pengakuan, serta dipercaya untuk mengemban tanggung jawab yang lebih besar. Jika hal ini dapat dilakukan oleh organisasi, maka faktor-faktor tersebut secara langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hadirnya kepuasan kerja inilah yang kemudian menjadi jembatan yang menghubungkan kesesuaian individu-pekerjaan dengan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, yang pada akhirnya menumbuhkan komitmen organisasi (Peramatzis & Galanakis, 2022; Fauzan, 2023). Dengan demikian, berdasarkan teori

Herzberg, pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen organisasi (Putri & Parmin, 2022; Yani & Nurmalasar, 2023). Karyawan yang memiliki kesesuaian antara tuntutan (*demand*) dan kebutuhan (*need*) dengan pekerjaannya dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Pemaparan di atas mengindikasikan sudah adanya penelitian mengenai kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen organisasi dengan peran mediasi kepuasan kerja. Penelitian tersebut mengindikasikan bahwa fenomena tersebut tidak spesifik berada pada wilayah tertentu melainkan cenderung umum di berbagai wilayah, namun sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada perusahaan konvensional (Putri & Parmin, 2022; Yani & Nurmalasar, 2023). Sementara itu, penelitian tentang kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen organisasi dengan peran mediasi kepuasan kerja pada konteks perusahaan rintisan masih terbatas. Oleh karena itu, melihat karakteristik unik individu di Generasi Z yang sangat mementingkan kepuasan kerja dan dinamika lingkungan perusahaan rintisan yang penuh tantangan, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan meneliti mengenai hubungan kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen organisasi yang dimediasi kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di perusahaan rintisan di Indonesia.

Hubungan Kesesuaian Individu-Pekerjaan dan Komitmen Organisasi

Kesesuaian individu-pekerjaan merupakan kesesuaian atas pekerjaan yang dilakukan dengan keterampilan, kemampuan, serta pengetahuan yang dimiliki (Ardianto, dkk., 2024). Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan memiliki hubungan dengan komitmen organisasi (Julianti, dkk., 2015; Yani & Nurmalasari, 2023). Karyawan yang berkomitmen atau bertahan pada sebuah organisasi dipengaruhi oleh adanya kesesuaian nilai, kemampuan dan keinginannya dalam sebuah pekerjaan. Penelitian Julianti dkk. (2015) menemukan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan memiliki hubungan positif secara langsung dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat kesesuaian individu terhadap pekerjaannya, maka semakin meningkat pula komitmen karyawan terhadap perusahaannya. Karyawan yang merasa kemampuannya sesuai dengan pekerjaan cenderung lebih profesional, loyal, dan berkomitmen (Yani & Nurmalasari, 2023).

Hal ini semakin relevan dengan individu di Generasi Z yang bekerja di perusahaan rintisan karena individu cenderung memilih karier yang sejalan dengan nilai-nilai mereka (Akbar, 2024).

Ketika terdapat kesesuaian individu dengan pekerjaannya, individu di Generasi Z akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Selain itu, lingkungan kerja perusahaan rintisan yang dinamis menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi. Kesesuaian individu-pekerjaan yang baik dapat membantu individu di Generasi Z untuk mudah beradaptasi pada perubahan yang ada, sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Adapun hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kesesuaian individu-pekerjaan berhubungan positif dengan komitmen organisasi pada karyawan Generasi Z di perusahaan rintisan.

Hubungan Kesesuaian Individu-Pekerjaan dan Kepuasan Kerja

Individu di Generasi Z merupakan individu yang mementingkan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan nilai-nilai yang dimiliki. Semakin banyak hal dalam pekerjaan dengan keinginan dan kemampuan karyawan (kesesuaian individu-pekerjaan), maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Kecocokan dengan pekerjaan merupakan hal yang diinginkan oleh setiap karyawan yang mana dapat membuat karyawan akan bekerja dengan seluruh kemampuan yang ia miliki dan meningkatkan kepuasan kerja serta hasil kerja yang maksimal (Nugraha & Ramdansyah, 2022; Putri & Parmin, 2022). Karyawan yang merasa cocok akan lebih puas karena merasa memiliki kemampuan yang tepat.

Dalam lingkungan perusahaan rintisan yang dinamis, perusahaan sering kali menawarkan kesempatan untuk belajar hal yang baru bagi karyawannya. Maka dari itu, karyawan yang memiliki kesesuaian individu-pekerjaan yang baik akan merasa lebih puas apabila pekerjaan mereka mendukung untuk meningkatkan keterampilan. Selain itu, keterampilan dan pengetahuan masing-masing individu pun memiliki kekuatan untuk memperkuat ikatan emosional dan meningkatkan kompetensi kerja, sehingga kepuasan kerja dari setiap karyawan meningkat (Yani & Nurmalasari, 2023). Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₂: Kesesuaian individu-pekerjaan berhubungan positif dengan kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di perusahaan rintisan.

Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan komitmennya terhadap organisasi. Semakin puas karyawan dalam pekerjaannya maka semakin membuat karyawan

tersebut bertahan dalam organisasi. Adanya peluang untuk bertumbuh dan fleksibilitas di perusahaan rintisan adalah faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi individu di Generasi Z (Waworuntu dkk., 2022). Meningkatnya kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja yang pada gilirannya meningkatnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Namun jika tingkat kepuasan karyawan menurun maka dapat berdampak negatif pada organisasi yang menyebabkan penurunan komitmen organisasional karyawan (Yani & Nurmalasari, 2023). Perusahaan rintisan yang tidak cukup mampu mengelola perubahan dengan baik dan tidak memberikan dukungan yang cukup kepada karyawannya maka dapat menurunkan kepuasan kerja yang kemudian memengaruhi komitmen organisasi karyawannya. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₃: kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi pada karyawan Generasi Z di perusahaan rintisan.

Peran Kesesuaian Individu-Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Adanya kesesuaian tuntutan pekerjaan dan kebutuhan karyawan dapat memberikan pengaruh positif berupa meningkatnya kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya akan berdampak positif terhadap komitmen organisasi (Yani & Nurmalasari, 2023). Karyawan yang memiliki kesesuaian karakteristik seperti jenis kelamin, usia, subkultur, dan tugas karyawan dengan pengetahuannya akan mudah merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan akan merasa nyaman (Widyana & Bagia, 2022). Sebaliknya, ketidaksesuaian mendorong niat untuk pindah kerja.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan membuat karyawan merasa adanya persamaan dengan organisasi dan cenderung terlibat pada aktivitas perusahaan (Yuwono, 2005). Menurut Hasibuan (2002) karyawan akan bekerja lebih giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung pada timbal balik dari apa yang ia inginkan dan butuh. Apabila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasan maka cenderung lebih berkomitmen kepada perusahaan dan sebaliknya.

Meskipun penelitian mengenai kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen organisasi dengan peran mediasi kepuasan kerja sudah ada, namun belum terdapat penelitian yang secara khusus mengkaji fenomena ini pada individu di Generasi Z di perusahaan rintisan, yang memiliki tantangan unik. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting untuk mempertahankan dan menjaga kinerja

individu di Generasi Z, sehingga peneliti tertarik untuk mengisi kekosongan ini. Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H₄: kepuasan kerja memediasi hubungan antara kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen organisasi pada karyawan Generasi Z di perusahaan rintisan

METODE

Partisipan

Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah karyawan yang lahir pada tahun 1995–2010, bekerja di perusahaan rintisan (perusahaan rintisan berbasis teknologi informasi yang menyediakan produk atau jasa) dan bersedia menjadi partisipan penelitian dengan menyetujui formulir persetujuan partisipan. Partisipan dalam penelitian ini yaitu 236 karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan rintisan di Indonesia. Pemilihan sampel partisipan dilakukan dengan teknik *convenience sampling*, yakni teknik pengambilan berdasarkan pada ketersediaan partisipan (Creswell, 2012). Teknik ini dipilih karena menyesuaikan dengan jenis partisipan penelitian yaitu karyawan perusahaan rintisan, jenis perusahaan ini sangat dinamis sehingga banyak perusahaan rintisan baru bermunculan. Oleh karena itu agar dapat menjangkau partisipan yang sulit dijangkau, peneliti menggunakan teknik ini dengan memanfaatkan jejaring dan media sosial dengan merata kepada kontak atau grup yang representatif dari kedua jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Adapun cara yang dilakukan untuk mencegah timbulnya bias yaitu dengan memastikan sampel bekerja di perusahaan rintisan.

Desain

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pendekatan ini dipilih agar dapat mengungkap sejauh mana kesesuaian individu-pekerjaan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang melibatkan tiga variabel yaitu kesesuaian individu-pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Prosedur

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap persiapan. Pertama, proses adaptasi alat ukur dilakukan oleh ahli bahasa untuk menerjemahkan alat ukur komitmen organisasi, kesesuaian individu-pekerjaan, dan kepuasan kerja ke dalam bahasa Indonesia. Kemudian dilanjutkan dengan

pengajuan kaji etik kepada Komite Etik Penelitian Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Setelah itu, peneliti membagikan kuesioner melalui Google Form, dan penyebarannya dilakukan melalui WhatsApp, Twitter, LinkedIn, Telegram, dan Instagram. Selanjutnya setelah semua data terkumpul peneliti melakukan pengolahan data. Pengolahan data diawali dengan dilakukannya pengecekan kebenaran data yang kemudian dilanjutkan mengolah data melalui aplikasi Jamovi dan JASP.

Instrumen

Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) milik Allen dan Mayer (1996) yang diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia. OCQ mengukur tiga dimensi yaitu *Affective Commitment Scale* (ACS) ($\alpha = .82$), dan *Continuance Commitment Scale* (CCS) ($\alpha = .76$) (Allen & Mayer, 1996). Skala terdiri dari 12 butir pertanyaan gabungan antara *favorable* dan *unfavorable*. Alat ukur menggunakan skala Likert lima pilihan (1 = “sangat tidak setuju”; 5 = “sangat setuju”). Kedua dimensi OCQ sangat relevan untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, kesesuaian individu-pekerjaan menggunakan *Person-Job Fit Scale* milik Brkich, Jeffs, dan Carless (2002) yang diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia. Skala terdiri dari sembilan butir dan *unidimensional* ($\alpha = .92$) (Brkich dkk. 2002). Butir-butir terdiri dari pertanyaan *favorable* dan *unfavorable*. Alat ukur menggunakan skala Likert tujuh pilihan (1 = “sangat tidak setuju”; 7 = “sangat setuju”). Skala ini dipilih karena telah teruji dalam berbagai penelitian sebelumnya dan terbukti memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, serta jumlah pertanyaan yang sedikit dan sederhana membuat skala ini mudah dipahami dan tidak memberatkan partisipan.

Skala kepuasan kerja menggunakan Kepuasan kerja diukur menggunakan *The Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form* oleh Weiss dkk. (1967) yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Skala terdiri dari 20 butir yang didasari oleh dua aspek, yaitu aspek intrinsik ($\alpha = .84-.91$) dan aspek ekstrinsik ($\alpha = .77-\alpha = .82$) (Weiss dkk., 1967). Skala ini menggunakan skala Likert lima pilihan (1 = “sangat tidak puas”; 5 = “sangat puas”. Skala MSQ dipilih sebagai instrumen didasarkan oleh pertimbangan kejelasan indikator dari setiap pernyataan sehingga data yang diperoleh lebih terfokus dan terperinci.

Teknik Analisis

Analisis dilakukan dengan metode analisis jalur (*path analysis*). Hipotesis diterima jika nilai p untuk jalur (*path*) yang diuji adalah kurang dari tingkat signifikansi .05. Sebelum pengolahan

dengan metode analisis jalur (*path analysis*), dilakukan terlebih dahulu uji validitas. Uji validitas dilakukan menggunakan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) dengan tujuan untuk memastikan faktor-faktor yang dominan dalam suatu kelompok variabel. Kriteria analisis CFA dikatakan valid apabila memiliki nilai lebih dari .30 (Iskandar, 2017). Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas. Menurut Nunnally dan Bernstein (1994) reliabilitas yang sedang, yaitu di antara .5–.6, nilai tersebut sudah cukup untuk mendukung hasil penelitian. Setelah itu, dilakukan uji normalitas. Suatu data dikatakan normal apabila hasil uji Kolmogorov-Smirnov memiliki nilai koefisien signifikansi lebih dari .05 (Ghozali, 2021) atau memiliki nilai skewness $<|3|$ dan kurtosis $<|5|$ (Heidary dkk., 2022).

HASIL

Profil Demografis Partisipan

Diketahui bahwa jumlah partisipan terbanyak berasal dari kalangan perempuan dengan persentase sebesar 67.4%. Kemudian jika dilihat dari jumlah pengalaman kerja, paling banyak karyawan berpindah pekerjaan hingga saat ini yaitu sebesar tiga kali dengan persentase sebesar 25.8%. Adapun bidang perusahaan rintisan terbanyak, yaitu karyawan yang bekerja di bidang niaga-el (*e-commerce*) dengan persentase sebesar 25%. Selain itu, diketahui rata-rata gaji per bulan terbanyak yaitu sebesar Rp2,500,000–Rp3,500,000 dengan persentase sebesar 37.3%. Tabel 1 merangkum data demografis partisipan.

Hasil Uji Instrumen

Validitas skala diuji menggunakan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai muatan faktor (*factor loading*) pada skala komitmen organisasi (.72–.84), kesesuaian individu-pekerjaan (.64–.87), dan kepuasan kerja (.47–.86) oleh karena itu seluruh nilai berada di atas ambang batas yang dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh butir sudah valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai sebesar .95 ($\alpha > .60$), kesesuaian individu-pekerjaan memiliki nilai sebesar .95 ($\alpha > .60$), dan kepuasan kerja memiliki nilai sebesar .94 ($\alpha > .60$). Maka dari itu seluruh variabel sudah memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 1.

Data Demografis Partisipan

	Variabel	<i>n</i>	%
Jenis Kelamin	Perempuan	159	67.4%
	Laki-laki	77	32.6%
Jumlah Pergantian Pekerjaan	3	61	25.8%
	4	54	22.9%
	2	48	20.3%
	1	39	16.5%
	0	26	11.0%
	5	8	3.4%
Bidang Perusahaan Rintisan	Niaga-el (<i>e-commerce</i>)	59	25.0%
	Pendidikan	35	14.8%
	Makanan dan minuman	24	10.2%
	Transportasi	24	10.2%
	Hiburan dan media	22	9.3%
	Lingkungan dan energi	14	5.9%
	Perjalanan dan perhotelan	14	5.9%
	Kesehatan	11	4.7%
	Manufaktur dan desain	9	3.8%
	Pengantaran dan logistik	7	3.0%
	Lain-lain*	28	11.8%
Rata-Rata Gaji Per Bulan	2,500,000–3,500,000	88	37.3%
	5,000,000–6,000,000	38	16.1%
	< 2,500,000	37	15.7%
	3,500,000–4,500,000	27	11.4%
	4,500,000–5,000,000	24	10.2%
	6,000,000–7,000,000	16	6.8%
	> 8,000,000	6	2.5%

Catatan: Bidang perusahaan rintisan: finansial, teknologi finansial (*fintech*), gim, konsultan TI, teknologi informasi, properti dan real estat, sumber daya manusia, arsitektur, otomotif, bisnis digital, konsultan teknik, kesehatan gigi, pembayaran digital, penyelenggara pernikahan, dan kosmetik.

Hasil Goodness of Fit (GoF)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki nilai CFI dan TLI > .90 yang mana termasuk ke dalam kategori *good fit*. Kemudian nilai RMSEA diketahui sebesar .09 yang mana termasuk dalam kategori *marginal fit*. Selanjutnya, pada kesesuaian individu-pekerjaan diketahui bahwa CFI dan TLI memiliki nilai lebih dari .90 yang mana termasuk ke dalam kategori *good fit*. Kemudian nilai RMSEA diketahui sebesar .09 yang mana termasuk dalam kategori *marginal fit*. Meskipun demikian, model ini tetap dilanjutkan karena nilai CFI dan TLI menunjukkan *good fit* yang sangat baik, yang mengindikasikan bahwa model memiliki kesesuaian yang kuat dengan data. Pada konstruk kepuasan kerja, diketahui bahwa CFI dan TLI memiliki nilai lebih dari .90 yang mana termasuk ke dalam kategori *good fit*. Kemudian nilai RMSEA diketahui sebesar .05 yang mana termasuk dalam kategori *good fit*.

Tabel 2.

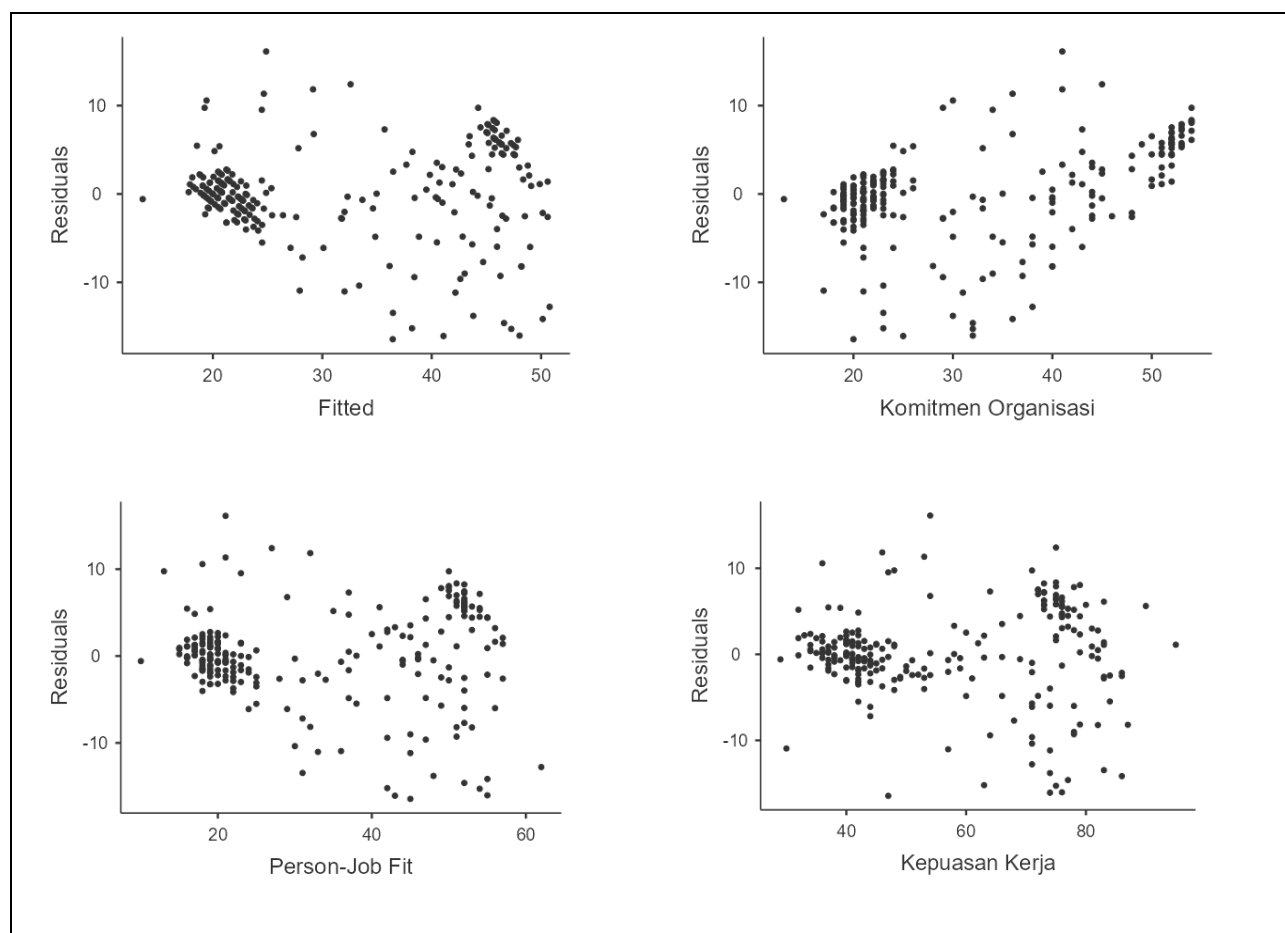
Indeks Kesesuaian Model

	CFI	TLI	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
Komitmen organisasi	.956	.944	.0913	.0733	.110
Kesesuaian individu-pekerjaan	.972	.959	.0984	.0752	.122
Kepuasan kerja	.957	.951	.0519	.0391	.0640

Catatan: Nilai indeks kesesuaian model, seluruh konstruk menunjukkan tingkat *goodness of fit* yang baik dengan nilai CFI dan TLI > .90.

Hasil Uji Asumsi

Uji normalitas sebaran data penelitian dievaluasi menggunakan nilai skewness dan kurtosis. Nilai *skewness* pada penelitian ini adalah $-.597$ ($SK < |3|$) dan nilai kurtosis sebesar 1.31 ($Ku < |5|$). Hal ini mengindikasikan bahwa data terdistribusi secara normal. Selanjutnya, uji linearitas penelitian ini menggunakan *residual plot* (Gambar 1) dengan tujuan untuk memastikan hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear. Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tidak sepenuhnya linear.



Gambar 1. Grafik Residual Plot

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan analisis mediasi pada JASP untuk menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja di perusahaan rintisan di Indonesia. Hasil analisis data berdasarkan analisis estimasi parameter (Tabel 3) menunjukkan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi ($\beta = .042, p < .001$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian individu-pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.

Tabel 3.
Estimasi Parameter

	<i>Estimate</i>	<i>Std. Error</i>	<i>z-value</i>	<i>p</i>	<i>95% Confidence Interval</i>	
					<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
Kesesuaian Individu-Pekerjaan →Kepuasan Kerja	.061	.002	31.766	< .001	.057	.065
Kepuasan Kerja →Komitmen Organisasi	.312	.064	4.915	< .001	.188	.437
Kesesuaian Individu-Pekerjaan →Komitmen Organisasi	.042	.002	9.661	< .001	.033	.050

Catatan: Signifikansi $p < .001$.

Kemudian pada Tabel 3, diketahui bahwa kesesuaian individu-pekerjaan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja ($\beta = .061, p < .001$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian individu-pekerjaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.

Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi sebesar ($\beta = .312, p < .001$). Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa H_3 diterima.

Berdasarkan analisis mediasi (Tabel 4), dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh tidak langsung (*indirect*) yang signifikan dari kesesuaian individu-pekerjaan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja ($\beta = .019, p < .001$) dengan demikian adanya peningkatan kesesuaian individu-pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat efek langsung (*direct*) dari kesesuaian individu-pekerjaan yang signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta = .042, p < .001$). Artinya tanpa kepuasan kerja pun kesesuaian individu-pekerjaan memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, melihat efek total sebesar ($\beta = .061, p < .001$) menunjukkan bahwa

kesesuaian individu-pekerjaan memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi baik secara langsung ataupun melalui mediasi kepuasan kerja. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen organisasi.

Tabel 4.
Koefisien Jalur

<i>Effect</i>	<i>Estimate</i>	<i>Std. Error</i>	<i>z-value</i>	<i>p</i>	<i>95% Confidence Interval</i>	
					<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
Tidak langsung	.019	.004	4.857	< .001	.011	.027
Langsung	.042	.004	9.661	< .001	.033	.050
Total	.061	.002	3.815	< .001	.057	.065

Catatan: Signifikansi $p < .001$.

Perbandingan Variabel Penelitian Berdasarkan Karakteristik Demografis

Berdasarkan hasil analisis perbandingan variabel penelitian (Tabel 5), yaitu komitmen organisasi, kesesuaian individu-pekerjaan, dan kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam semua variabel yang diukur (komitmen organisasi, $F = .0466$, $p = .82$; kesesuaian individu-pekerjaan, $F = .0658$, $p = .79$; kepuasan kerja, $F = .2391$, $p = .62$). Selanjutnya analisis berdasarkan jumlah pergantian pekerjaan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat kesesuaian individu-pekerjaan ($F = 5.79$, $p < .001$), komitmen organisasi ($F = 3.19$, $p < .01$) dan kepuasan kerja ($F = 2.96$, $p < .02$).

Tabel 5.
Hasil Uji One-Way ANOVA

Karakteristik	N	Komitmen Organisasi			Kesesuaian Individu-Pekerjaan			Kepuasan Kerja		
		M	SD	F	M	SD	F	M	SD	F
Jenis Kelamin										
Laki-laki	77	32.1	13.8	.0466	33.1	16.1	.0658	58.6	17.5	.2391
Perempuan	159	31.7	12.1		32.6	14.1		59.8	18.3	
Jumlah Pergantian Pekerjaan										
0	26	34.7	8.08	3.19**	40.7	9.38	5.79***	67.7	15.12	2.96*
1	39	29.1	11.17		30.6	15.08		56.4	19.18	
2	48	28.3	10.00		28.7	13.63		55.3	15.77	
3	61	30.7	12.82		30.1	14.24		57.5	18.25	
4	54	35.6	15.43		35.5	16.00		62.3	18.74	
5	8	39.6	15.70		43.1	14.84		67.1	18.43	
Rata-rata Gaji Per Bulan										
< 2,500,000	16	37.1	7.90	43.4***	40.8	12.6	51.2***	71.0	13.54	43.2***
2,500,000 – 3,500,000	37	27.1	9.90		28.1	12.67		52.4	16.28	
3,500,000 – 4,500,000	88	23.0	5.69		22.3	7.70		47.2	11.35	
4,500,000 – 5,000,000	27	30.9	10.11		31.9	13.25		61.7	18.72	
5,000,000 – 6,000,000	24	47.0	9.07		50.3	8.19		78.2	9.05	
6,000,000 – 7,000,000	38	45.1	11.89		46.2	11.40		74.5	12.81	
> 8,000,000	6	34.8	7.00		41.0	12.98		69.8	13.98	

Catatan: * = Signifikan pada level .05; ** = Signifikan pada level .01; *** = Signifikan pada level .001.

Pada analisis berdasarkan rata-rata gaji per bulan, diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam tingkat komitmen organisasi ($F = 43.4, p < .001$), kesesuaian individu-pekerjaan ($F = 51.2, p < .001$), dan kepuasan kerja ($F = 43.2, p < .001$).

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan rintisan. Selain itu, penelitian ini juga menguji tiga hipotesis lainnya, yaitu: (1) terdapat hubungan positif antara kesesuaian individu-pekerjaan dengan komitmen organisasi, (2) terdapat hubungan positif antara kesesuaian individu-pekerjaan dengan kepuasan kerja, (3) terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kesesuaian individu-pekerjaan dengan komitmen organisasi dinyatakan diterima. Artinya semakin tinggi kesesuaian karakteristik individu dengan pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mardiyah dan Karyono (2014), Chhabra (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen organisasi. Kesesuaian individu-pekerjaan terjadi ketika kebutuhan, keinginan atau preferensi karyawan terpenuhi oleh pekerjaan yang dilakukan (Sayuga dkk., 2023). Karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan atau keahliannya akan lebih berkomitmen secara afektif dan berkelanjutan. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Anindita (2020) menunjukkan bahwa ketika karyawan semakin mendalami keterampilan lunak (*soft skills*) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya membuat karyawan merasa dihargai dan memiliki kontribusi yang berarti pada perusahaan, sehingga karyawan merasa lebih terikat secara emosional (afektif) pada perusahaan tempat ia bekerja. Selain komitmen afektif, kesesuaian individu-pekerjaan juga berkontribusi pada komitmen berkelanjutan. Menurut Bangun dkk. (2017) karyawan yang merasa cocok dengan pekerjaannya cenderung mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja dan melihat perusahaan sebagai tempat yang baik untuk berkarier jangka panjang.

Terkait dengan hipotesis kedua, yaitu terdapat hubungan positif antara kesesuaian individu-pekerjaan dengan kepuasan kerja, studi ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik individu dengan pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyastuti dan Ratnaningsih (2018), Widyana dan Bagian (2022), serta Yulianto dkk. (2024). Ketika karyawan merasa tidak ada perbedaan antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan maka individu mengalami reaksi

positif yaitu kepuasan kerja (Brkich dkk. (2002). Kesesuaian individu-pekerjaan dinilai sebagai variabel penting karena dapat berdampak baik. Apabila adanya kesesuaian antara kemampuan dengan pekerjaannya terpenuhi, maka akan menuntun pada meningkatnya performa karyawan hingga tercapainya tujuan perusahaan. Adanya tujuan perusahaan yang tercapai maka dapat menuntun karyawan untuk mendapatkan insentif seperti apresiasi dari atasan, remunerasi yang adil dan peluang pengembangan karier seperti promosi jabatan. Hal demikianlah yang membuat karyawan memiliki perasaan positif yaitu berupa kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan (Widyastuti dan Ratnaningsih, 2018). Namun demikian terdapat penelitian yang tidak mendukung hasil penelitian ini, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Nuraji dan Zakiy (2018) yang mengemukakan bahwa variabel kesesuaian individu-pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian ekspektasi pekerjaan yang diharapkan dengan yang ditawarkan, serta sebagian karyawan merasa atribut pekerjaan (gaji, pelatihan, bonus dan jenjang karier) belum sesuai dengan kebutuhan mereka. Adanya ketidaksesuaian ini menyebabkan karyawan merasa kurang puas dalam bekerja. Hasil ini sesuai dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa serangkaian kondisi ekstrinsik (seperti gaji) dapat menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak terpenuhi.

Selanjutnya, terkait dengan hipotesis ketiga, diketahui bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Studi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan rintisan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadanti dkk. (2024). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung berkomitmen dengan perusahaannya karena merasa dihargai. Sebaliknya apabila karyawan tidak mengalami kepuasan kerja maka akan sulit bagi mereka untuk berkomitmen terhadap perusahaan karena karyawan merasa tidak dihargai dan keinginan mereka tidak terpenuhi. Penelitian tersebut memang tidak dikenakan pada perusahaan rintisan, hal ini menunjukkan bahwa tanpa memandang konteks perusahaan, hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan hasil yang serupa terlepas dari jenis perusahaannya. Penelitian Arfinasari dan Prabowo (2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi pada perusahaan rintisan. Menurut Harini dkk. (2024), kepuasan kerja menunjukkan adanya kebutuhan dan harapan karyawan yang terpenuhi, sehingga mendorong karyawan untuk berkomitmen dan berkontribusi terhadap perusahaan.

Kemudian hasil dari uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti dapat memediasi hubungan antara kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen organisasi, baik secara

langsung maupun tidak langsung pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan rintisan. Perusahaan rintisan memiliki sifat yang dinamis dan fleksibel dibandingkan dengan jenis perusahaan yang lain. Individu di Generasi Z memiliki keahlian teknologi, inovasi dan fleksibilitas yang baik dalam konteks digital (Anita dkk., 2024). Dengan demikian individu di Generasi Z sangat cocok dengan lingkungan kerja perusahaan rintisan. Ketika karyawan merasa ada kesesuaian antara kemampuan dan minat dengan pekerjaan yang dilakukan (kesesuaian individu-pekerjaan), maka mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan tersebut yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dengan perusahaannya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri dan Parmin (2022). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediator dalam hubungan kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen organisasi. Kesesuaian individu-pekerjaan diartikan sebagai kesesuaian karakteristik (kemampuan, nilai, kepribadian, dan minat) karyawan dengan tuntutan pekerjaannya. Menurut Chhabra (2015) kesesuaian individu-pekerjaan merupakan hal penting yang dapat memengaruhi perilaku karyawan dan hasil pekerjaannya. Apabila karyawan tidak cocok dengan pekerjaannya, ia cenderung tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Beban kerja yang berat dan tuntutan untuk terus belajar akan membuat karyawan merasa stres, depresi dan kelelahan kerja. Akibatnya karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya (Peng & Mao, 2015; Aidina & Prihatsanti, 2022). Sebaliknya, karyawan yang memiliki kesesuaian antara kemampuan, kebutuhan, dan nilai-nilai diri dengan pekerjaannya cenderung merasa puas terhadap pekerjaannya (Brkich dkk., 2002). Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana perasaan karyawan terhadap tugas yang diberikan. Jika tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan dan kemampuan maka karyawan akan merasa lebih senang dan termotivasi untuk bekerja. Sebaliknya jika tugas atau pekerjaan tidak sesuai maka karyawan cenderung kurang termotivasi bahkan ingin berhenti bekerja (Nabahani & Riyanto, 2020).

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, cenderung lebih loyal dan berkomitmen, serta merasa perusahaan tersebut menghargai dan memberikan kesempatan untuk berkembang (Brkich, 2002). Individu di Generasi Z dikenal sebagai generasi yang tidak mudah puas dan mudah merasa bosan, ketika mereka tidak mendapatkan pengembangan diri yang mereka inginkan di perusahaan rintisan. Mereka akan memilih untuk pindah pekerjaan yang dapat memberikan keuntungan lebih baik (Supriadi & Suryanto, 2023). Penelitian Arfinasari dan Prabowo (2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi pada perusahaan rintisan. Perusahaan yang memperhatikan kepuasan karyawan dalam bekerja, mampu menciptakan keyakinan dan kepercayaan serta persepsi positif terhadap organisasi (Wijaya, dkk.,

2024). Ketika karyawan dihargai dan kebutuhannya terpenuhi, karyawan akan cenderung lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Meskipun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Sutanto (2013) mengungkapkan sebaliknya yaitu kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan kemungkinan tidak merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya namun ia senang bekerja dalam organisasi sehingga dengan alasan tersebut ia tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini membuktikan bahwa individu dari Generasi Z di Indonesia sangat mementingkan kesesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan yang dilakukan. Kurangnya kesesuaian antara keahlian dan tuntutan pekerjaan, cenderung mendorong individu di Generasi Z untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Adanya kemudahan akses terhadap informasi melalui teknologi, memungkinkan individu di Generasi Z membandingkan pekerjaan mereka dengan pekerjaan orang lain untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Afandi dkk., 2022). Selain itu individu di Generasi Z juga mengutamakan beberapa nilai dalam dunia kerja, seperti pekerjaan yang dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki (Nabahani & Riyanto, 2020). Ketika individu di Generasi Z memiliki kendali atas pekerjaannya maka mereka cenderung merasa lebih puas. Adanya rasa puas inilah yang akhirnya memengaruhi karyawan Generasi Z untuk lebih berkomitmen pada perusahaan.

Kemudian berdasarkan pengujian karakteristik demografi melalui uji *one-way* ANOVA diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada komitmen organisasi, kesesuaian individu-pekerjaan, dan kepuasan kerja dengan kelompok karyawan yang memiliki jumlah pergantian pekerjaan yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang sering berpindah pekerjaan cenderung memiliki tingkat kesesuaian individu-pekerjaan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja yang berbeda dengan karyawan yang jarang berpindah pekerjaan. Karyawan yang sering berpindah pekerjaan cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah (Majeed dkk., 2023). Hal demikian dapat disebabkan karena kurangnya kepuasan kerja dan kurangnya kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan merasa cocok antara kepribadian dan pekerjaannya cenderung akan bertahan lama di perusahaan tempatnya bekerja dan tidak mudah mencari pekerjaan baru (Perkasa & Purwanto, 2024).

Selain itu, terdapat juga perbedaan yang signifikan pada komitmen organisasi, kesesuaian individu-pekerjaan, dan kepuasan kerja berdasarkan gaji karyawan. Artinya, karyawan dengan tingkat gaji yang berbeda cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi, kesesuaian individu-pekerjaan, dan kepuasan kerja yang berbeda. Gaji merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi aspek kehidupan. Karyawan ingin merasakan bahwa kontribusi dan performa kinerja

mereka dihargai melalui gaji mereka (Supriadi & Suryanto, 2023). Karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterima cenderung akan merasa puas sehingga dapat bertahan lebih lama di perusahaan (Hung dkk., 2018).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi parsial hubungan kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen organisasi pada karyawan Generasi Z yang bekerja pada perusahaan rintisan di Indonesia. Studi ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, studi ini menggunakan desain *cross-sectional*, sehingga hubungan kausal antar variabel yang diteliti cenderung mengandalkan asumsi teoretis. Studi ini juga tidak melibatkan partisipan dari generasi lain, sehingga tidak dapat memberikan gambaran komparatif antar generasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara kesesuaian individu-pekerjaan dan komitmen organisasi pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan rintisan di Indonesia. Artinya semakin tinggi tingkat kesesuaian individu-pekerjaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang pada gilirannya meningkatkan komitmen organisasi. Namun demikian dengan atau tanpa melibatkan kepuasan kerja, kesesuaian individu-pekerjaan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Selain itu mungkin terdapat faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasi selain kesesuaian individu-pekerjaan dan kepuasan kerja.

Studi berikutnya diharapkan dapat lebih sistematis mengeksplorasi komitmen organisasi pada karyawan Generasi Z dengan melibatkan sejumlah variabel seperti stres kerja, keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*), dukungan sosial, kesesuaian individu-organisasi (*person-organizational fit*), dan niat pindah kerja (*turnover intention*). Adanya penambahan variabel-variabel ini akan memperkaya pemahaman teoretis mengenai dinamika perilaku karyawan Generasi Z di tempat kerja. Selain itu, penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan sampel yang lebih beragam dari lintas generasi, serta dalam konteks/ jenis perusahaan yang berbeda. Hal demikian akan memberikan pemahaman sikap kerja lintas generasi yang lebih kaya.

Adapun bagi karyawan Generasi Z disarankan agar dapat memahami diri sendiri dengan lebih baik. Hal ini dapat dilakukan dengan mendalami minat, bakat dan tujuan kariernya serta nilai-nilai yang penting bagi dirinya, selain membangun keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan. Pada perusahaan, khususnya perusahaan rintisan di Indonesia, terdapat beberapa cara dalam

mempertahankan komitmen karyawan Generasi Z. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan proses seleksi karyawan dengan memperhatikan kesesuaian individu-pekerjaan, hal ini dapat dilakukan penggunaan jasa pusat penilaian, tes minat kerja, atau wawancara berbasis nilai. Perusahaan juga disarankan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui gaji yang kompetitif, peluang pengembangan karier, fleksibilitas kerja, budaya kerja yang positif, dan pengakuan serta apresiasi.

Oleh karena itu perusahaan rintisan di Indonesia disarankan untuk secara rutin mengevaluasi keterlibatan dan kepuasan individu di Generasi Z, serta melakukan wawancara keluar (*exit interview*) yang mendalam. Hal ini bertujuan untuk menggali masalah yang dihadapi selama bekerja dengan organisasinya, dan secara proaktif menyesuaikan strategi SDM untuk menciptakan lingkungan kerja yang menarik, memuaskan, dan mendorong loyalitas jangka panjang pada individu di Generasi Z.

ASPEK ETIK STUDI

Pernyataan Etik

Seluruh prosedur yang dilakukan pada studi ini telah sesuai dengan Deklarasi Helsinki tahun 1964 dan segala adendumnya atau dengan standar etika yang relevan. Aspek etik dari studi ini telah diuji dan disetujui oleh Komite Etik Penelitian Fakultas Psikologi & Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia (No. 2033/DEK/70/DURT/VIII/2024). Pernyataan kesediaan berpartisipasi dari seluruh partisipan telah diperoleh.

Konflik Kepentingan

Penelitian ini tidak memiliki afiliasi finansial dengan perusahaan atau organisasi yang terkait dengan topik penelitian. Penulis mengungkapkan bahwa dalam penelitian ini terdapat beberapa partisipan yang memiliki hubungan pertemanan dengan peneliti. Meskipun demikian, penulis telah mengambil langkah-langkah untuk meminimalkan potensi bias seperti menggunakan data anonim.

Ketersediaan Data

Data yang digunakan dalam studi ini tidak dapat diakses publik karena mengandung informasi pribadi dan sudah melibatkan janji kerahasiaan kepada partisipan.

REFERENSI

- Affardi, C. W. P. (2024). Dampak dan tantangan penerapan pajak digital di Indonesia: Studi kasus PT. SII dan PT. T. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2), 875–901. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4093>

- Aggarwal, M & Murali, S. R. (2020). A study on HR practices and its impact on job satisfaction organizational commitment and employee turnover in ICT industry in the UAE. *Int. J. Manage (IJM)*, 11(7), 1061–1073. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.7.2020.094>
- Aidina, N. R., & Prihatsanti, U. (2022). The roles of person-job fit and job satisfaction on work engagement in employees of company x Semarang. *Management Analysis Journal*, 12(3), 214–218. <https://journal.unnes.ac.id/sju/maj/article/view/59128>
- Akbar, M. I. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir di startup pada generasi z (studi kasus pada PT. xyz). *Jurnal Manajemen USNI*, 6(2), 43–54. <https://doi.org/10.54964/manajemen/>
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan motivasi karyawan menurut teori dua faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98. <https://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/view/423>
- Anindita, A. (2020). Analisis pengaruh person organization fit dan person-job fit terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(1), 97–105. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/30248/27718>.
- Anita, S. Y., Meutia, K. I., Yuntina, L., Peppy, F., & Widodo, R. E. (2024). Analisis perilaku dan kompetensi generasi Z di sebuah perusahaan dalam mendukung keberlangsungan organisasi. *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(6), 385–396. <https://doi.org/10.38035/jimt.v5i6.2560>
- Ardianto, M. E., Abadiyah, R., Andriani, D., & Firdaus, V. (2024). Motivasi Intrinsik dan Kesesuaian Pekerjaan Mendorong Komitmen melalui Pertumbuhan Karier. *Intelektualitas Jurnal Penelitian Lintas Keilmuan*, 1(1), 62-80. <https://doi.org/10.47134/intelektualitas.v1i1.2557>
- Arfinasari, H. D., & Prabowo, B. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan startup PT Perintis Teknologi Internasional di Malang. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(6), 1768–1783. <https://journal.laaroiba.com/index.php/reslaj/article/view/1460>
- Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh person-job fit dan person-organization fit terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior (OCB). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2071–2102. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/29794/0>
- Basuki, M. S. (2021). *Pengantar metode penelitian kuantitatif*. Media Sains Indonesia.

- Brkich, M., Jeffs, D., & Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment, 18*(1), 43–51. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.18.1.43>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology, 87*(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Chhabra, B. (2015). Person–job fit: Mediating role of job satisfaction & organizational commitment. *The Indian Journal of Industrial Relations, 50*(4), 638–651. <https://www.jstor.org/stable/24547010>
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research (planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research)*. University Of Nebraska-Lincoln.
- Chillakuri, B. (2020). Examining the role of supervisor support on generation Z’s intention to quit. *American Business Review, 23*(2), 408–430. <https://doi.org/10.37625/abr.23.2.408-430>
- Deloitte. (2022, April 15). *The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey*. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genzmillennialsurvey-2022.html>
- Ermawati, S., & Lestari, P. (2022). Pengaruh startup sebagai digitalisasi bagi ekonomi kreatif di indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 2*(5), 221–228. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.186>
- Fauzan, R. (2023). The influence of person-job fit toward job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities, 6*(1), 181–195. <https://doi.org/10.24815/jr.v6i1.29553>
- Fitta, R., Dewi, F. I., & Idulfilastri, R. M. (2020). The role of job insecurity and organizational commitment to turnover intention on Start up employee. *Proceedings of the 2nd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2020)*, 561–565. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.086>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. Prentice-Hall International.
- Guo, Y., & Hou, X. (2022). The effects of job crafting on tour leaders work engagement: the mediating role of person-job fit and meaningfulness of work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 34*(5), 1649–1667. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2021-1082>

- Harini, S., Kartini, T., & Aulia, S. (2024). Employee retention through organizational commitment, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7(8), 5453–5458. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i8-64>.
- Heidary, S., Abdollahi, A., Jarrahi, E., & Ahmed, A. A. (2022). Psychometric assessment of the persian version of compassion scale for adolescents. *Evaluation & the Health Profession*, 45(3), 297–302. <https://doi.org/10.1177/01632787211053855>.
- Hung, L. M., Lee, Y. S., & Lee, D. C. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention. *International Journal of Business & Society*, 19(1), 103–116.
- Iskandar, A. (2017). *Teknik analisis validitas konstruk dan reliabilitas instrument test dan non test dengan software LISREL*. https://osf.io/preprints/inarxiv/nbhxq_v1
- Juliati, P., Y, Anggreani., R.N, Sulistari., Purnamasari, R., Tama, F.E.S., Manurung, R.M dan Tesalonik, O. (2015). *Pengaruh person organization fit dan person job fit pada OCB*. Management Dynamics Confrence. Hotel Grasia. Semarang.
- Majeed, H., Shahid, M., Al-Sulaiti, K. I., & Al-Sulaiti, I. (2023). Emotional exhaustion, organizational commitment, and job hopping in the banking sector: a mediation analysis approach. *Journal of Excellence in Management Sciences*, 2(2), 44–61. <https://doi.org/10.69565/jems.v2i2.110>
- Mardiyah, A. A., & Karyono. (2024). Pengaruh self-efficacy, person-job fit dan job characteristic terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. XYZ. *Jurnal manajemen dan pendidikan dasar*, 4(1), 173–179. <https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i1.2322>
- Nabahani, P. R., & RIyanto, S. (2020). Job satisfaction and work motivation in enhancing generation Z's organizational commitment. *Journal of Social Science*, 1(5), 234–240. <https://doi.org/10.46799/jss.v1i5.39>
- Nawar, J., Rukmini, R., Safina, W. D., & Hidayat, T. (2022). Persentase peranan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi dalam meningkatkan layanan pegawai di Dinas TPH Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 3(3), 642–654. <http://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3177905>.
- Ngaenurrohmah, & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh authentic leadership, person-job fit, dan quality of work life terhadap komitmen afektif guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 461–473. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.857>.

- Ningtyas, A. P., & Purnomo, S. H. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1634–1655. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p20>.
- Nugraha, Y. A., & Ramdansyah, A. D. (2022). Peran mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan person-job fit dengan kinerja pegawai. *BIEJ: Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 165–173. <https://doi.org/10.35899/biej.v4i2.373>.
- Nuraji, I., & Zakiy, M. (2018). *Pengaruh person-job fit dan person–organizational fit terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. <https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/22216/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf?sequence=11&isAllowed=y>
- Nursafitri, F., & Helmy, I. (2022). Pengaruh person-job fit dan motivasi berprestasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai mediasi (studi pada guru tidak tetap/gtt smk negeri 1 alian). *JIMMBA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(10), 14–33. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i1.29>.
- Peng, Y., & Mao, C. (2014). The impact of person-job fit on job satisfaction: The mediator role of self efficacy. *Social Indicators Research*, 121(3), 805–813. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0659-x>.
- Peramatzis, G., & Galanakis, M. (2022). Herzberg's motivation theory in workplace. *Psychology*, 12(12), 971–978. 1(12). <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.009>
- Puspitawati, N. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/download/8078/6092>.
- Putri, E. R., Kurniawan, A., Ruma, Z., Sahabuddin, R., & Burhanuddin. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Panakkukang. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 198–207. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3539>.
- Putri, R. A., & Parmin. (2022). Pengaruh person job fit, person organization fit terhadap komitmen organisasi dengan job satisfaction sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan non PNS Kantor Samsat Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(5), 597–612. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i5.155>

- Rahmadanti, D., Widiyanti, M., Kamarudin, Y., & Hadjri, M. I. (2024). The influence of job stress and job satisfaction on employee performance through organizational commitment as an intervening variable among non-civil servant staff at UIN Raden Fatah Palembang. *Jurnal Ekonomi*, 14(2), 1440–1445. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i02>.
- Saifuddin. (2022). Pengaruh person job fit (pj-fit) dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Baitul Mall Hidayatullah. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 114–118. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.151>.
- Sayuga, H. D., Ambarwati, A., & Fatmawati, R. (2024). Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 7(2), 145–163. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v7i2.5772>.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>.
- Slamet, S., Purwono, P., Wibisono, S. K., & Dewa, B. P. (2022). Meningkatkan pengetahuan dan minat gen-z untuk berkarir di dunia startup dengan webinar “startup for gen-z: is it possible?”. *Jurnal Pengabdian Masyarakat-PIMAS*, 1(3), 122–128. <https://doi.org/10.35960/pimas.v1i3.834>.
- Sudjana, Nana. (2004). *Penilaian hasil proses belajar mengajar*. Remaja Rosdakarya.
- Supriadi, T., & Suryanto, S. (2023). The role of job satisfaction in minimizing turnover intention in Start-Up Companies. *Indonesian Business Review*, 6(2), 79–86. <https://doi.org/10.21632/ibr.6.2.79-86>.
- Tammi, H. I., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2024). Pengaruh pengembangan karier, komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan generasi z pada startup unicorn di jabodetabek: kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(2), 629–648. <http://doi.org/10.32493/JEE.v6i4.41988>.
- Tandyana, Y., & Ayuningtyas, F. (2023). Strategy for start-up companies in building reputation after mass layoff (case study: intention to apply for a job at Shopee Indonesia). *International Journal of Social Science and Human Research*, 6(5), 3196–3204. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i5-91>.
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J., & Mandagi, D. W. (2022). Work-life balance, kepuasan kerja, dan kinerja di antara karyawan milenial dan gen z: Tinjauan sistematis. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>.

- Widyana, I. D., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh person-job fit dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 5(2), 190–197. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3097933>.
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara person-job fit dengan kepuasan kerja pada karyawan kantor pusat bank jateng semarang. *Jurnal Empati*, 7(3), 73–79. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21746>
- Wijaya, T. E., Rochani, R., & Taufiq, R. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 23(1), 18–27. <https://doi.org/10.20961/performa.23.1.83691>
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0*. CV Pena Persada.
- Yani, N. W. M. N., & Nuralasari, M. R. (2023). Pengaruh person job fit terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 25(2), 358–371. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/view/12669/2535>.
- Yulianto, W., Nusannas, I. S., & Safinatunnajah, S. (2024). Pengaruh person-job fit dan job burnout terhadap kepuasan kerja Gen Z (studi pada pengikut akun twitter workfess). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13 (1), 46–53. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/1659/1076>.