PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING GENERASI Z DI INDONESIA

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

FITRIANI
NIM. B1021201168

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK

2025

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING GENERASI Z DI INDONESIA

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

FITRIANI
NIM. B1021201168

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Fitriani
NIM	: B1021201168
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Generasi Z di Indonesia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).
Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.
Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 08 Juli 2025



Fitriani
NIM. B1021201168

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Fitriani
NIM	: B1021201168
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 08 Juli 2025

Judul Karya Akhir*:
Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Generasi Z di Indonesia

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 08 Juli 2025



Fitriani
NIM. B1021201168

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING GENERASI Z DI INDONESIA

Penanggung jawab Yuridis

Fitriani
B1021201168

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 08 Juli 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln /thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si. NIP. 197902182014042001	5/Agt 2025	
Pembimbing 2	Syahbandi, S.E., M.M. NIP. 198705112023211021	5/8/2025	
Penguji 1	Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M. NIP. 196905152000032001	5/8/2025	
Penguji 2	Endah Mayasari, S.Pd., M.M. NIP. 199404272022032011	5/8/2025	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program Riset Karya Akhir dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 15 SEP 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulliah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Generasi Z di Indonesia"** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah, Ibu dan keluarga tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura.
6. Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis mulai sejak pertama sebagai mahasiswa S1 manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura, hingga berhasil menyelesaikan Karya Akhir.
7. Syahbandi, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing Riset Karya Akhir yang telah memberikan bimbingan, masukan dan pengalaman berharga untuk penulis sehingga penulis bisa sampai di titik ini menyelesaikan Karya Akhir.
8. Admin Riset Karya Akhir Gen 8. selaku pembimbing yang juga ikut membimbing penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan Karya Akhir ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen pengelola Riset Karya Akhir Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan selama program berlangsung.
10. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
11. Cinta Pertama penulis, Ayahanda Tercinta Bapak M. Yan. Terima Kasih atas setiap tetesan keringat dalam setiap pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan. Tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana. Semoga bapak selalu dalam keadaan sehat, panjang umur dan bahagia selalu agar penulis bisa membalas semua pengorbanan bapak.

12. Pintu surga penulis, Ibunda tercinta Almh. Ibu Sakniah, seseorang yang biasa penulis panggil mama. Beliau memang tidak sempat menemani penulis dalam perjalanan selama menempuh pendidikan. Ragamu memang tidak bisa penulis jangkau tapi namamu akan tetap menjadi motivasi terkuat sampai detik ini. Ma, alhamdulillah penulis sudah berada di titik sekarang, sudah menyelesaikan karya akhir ini walaupun penulis berjuang tertatih sendiri tanpa kau temani. Terima kasih karna sudah melahirkan penulis ke dunia ini. Semoga Allah SWT melapangkan kubur dan menempatkan di tempat yang paling mulia disisi Allah SWT.
13. Saudara sedarah penulis, Abang Dede Haryadi dan Abang Juliansyah. Selaku donatur, penyedia fasilitas, motivator, sekaligus penyemangat. Terima kasih sudah selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk adikmu, kasih sayang dan perhatianmu sangat berarti dalam perjalanan ini. Kehadiranmu adalah kekuatan yang tak tergantikan bagi penulis, Terima kasih untuk dukungan secara moril maupun materil. Terima kasih sudah bersedia membantu penulis untuk mewujudkan cita-cita penulis, sudah ikut mengambil peran orangtua untuk penulis. Terima kasih banyak abang.
14. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Rahmad Dzulkarnaen, terima kasih sudah menemani penulis, mau mendengarkan keluh kesah penulis, berkontribusi dalam penulisan karya akhir ini. Memberikan dukungan, semangat, tenaga, waktu, motivasi, maupun materi kepada penulis, telah menjadi rumah, pendamping dalam segala hal menemani. Terima kasih telah menjadi bagian dalam perjalanan hidup ini.
15. Kepada Sahabat penulis, Deni Triamanda. Terima kasih sudah hadir dalam hidup penulis, segala kekurangan penulis bisa di cover dengan beliau, banyak membantu dalam penyusunan karya akhir ini. Terima kasih juga kepada Prescia Mila dan Amanda, sudah mau berbagi ilmu, tenaga, waktu, dan sudah mau menjadi motivator di saat penulis sudah kehabisan tenaga untuk melanjutkan menulis karya akhir ini. Terima kasih atas secerpihan kata-kata yang menyeletuk hati penulis. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan kalian.
16. Terakhir, Terima kasih yang mendalam untuk diri sendiri, Fitriani, terima kasih sudah bertahan sejauh ini, untuk setiap malam yang dihabiskan dengan kelelahan, pagi hari disambut dengan keraguan, serta setiap ketakutan yang bisa dilawan dengan keberanian, untuk hati, jiwa, raga yang kadang tak sejalan. Tetap hidup, Tetap semangat, Bismillah.

Pontianak, 08 Juli 2025



Fitriani
NIM. B1021201168

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Generasi Z di Indonesia

Fitriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Penelitian ini melibatkan 255 individu dari komunitas kerja Generasi Z. Pemilihan responden dilakukan melalui teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui metode survei, dimana data diperoleh peneliti menggunakan platform *Google Forms*. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan *software SmartPLS* 4 untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi hubungan antar variabel dalam model penelitian yang telah dirancang sebelumnya. Walaupun pengaruh durasi terhadap kinerja tidak signifikan secara statistik, namun penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memperkuat komitmen organisasi. Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh besar terhadap komitmen organisasi dan efektivitas kerja. Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan berperan sebagai faktor mediasi utama yang menghubungkan motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja*;* Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Generasi Z di Indonesia

Fitriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

This study will investigate organizational commitment as a mediating variable in Generation Z employees in Indonesia to improve understanding of the relationship between work motivation, work discipline, and job satisfaction. This study examined a sample of 255 employees from Generation Z. Respondents were selected using a purposive sampling method. Research information was collected using an online questionnaire distributed through Google Forms with a quantitative method. The Structural Equation Modeling (SEM) approach and SmartPLS 4 software were used for data analysis to assess and examine the relationship between variables in the proposed research model. According to the research findings, work motivation significantly increases organizational commitment, but does not have a statistically significant direct impact on job satisfaction. On the other hand, work discipline greatly affects organizational commitment and job satisfaction. In addition, organizational commitment has a positive and significant impact on job satisfaction and acts as an important mediator between work motivation, discipline, and job satisfaction.

Keywords: *Work Motivation; Work Discipline; Job Satisfaction; Organizational Commitment.*

RINGKASAN KARYA AKHIR

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Generasi Z di Indonesia

1. Latar Belakang

Indonesia saat ini tengah menikmati bonus demografi, dengan mayoritas penduduk berada dalam usia produktif. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2021), proporsi penduduk berusia 15–64 tahun mencapai lebih dari 70%, dan kelompok terbesar di antaranya adalah Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini akan mendominasi dunia kerja dalam satu dekade ke depan. Meskipun demikian, dinamika yang ditunjukkan oleh Gen Z dalam dunia kerja masih memunculkan tantangan baru. Banyak perusahaan melaporkan tingginya angka pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan Gen Z sepanjang tahun 2024, terutama karena rendahnya motivasi kerja, lemahnya keterampilan komunikasi dan organisasi, serta kurangnya kesesuaian dengan budaya kerja perusahaan.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor esensial dalam mendukung produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang mendorong individu untuk berkontribusi optimal, mengambil inisiatif, serta menunjukkan performa terbaik di tempat kerja. Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan komitmen karyawan terhadap peraturan dan tanggung jawabnya, yang berdampak langsung terhadap kualitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target organisasi. Kedua variabel ini terbukti memiliki keterkaitan yang erat dengan tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan menentukan keberlangsungan karyawan dalam suatu organisasi.

Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung memiliki dorongan intrinsik yang lebih kuat dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Namun, pada Gen Z, tingkat kepuasan kerja sering kali rendah, yang ditandai dengan keinginan untuk sering berpindah kerja serta tingginya angka *burnout* akibat tekanan pekerjaan dan minimnya dukungan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor penentu kepuasan kerja yang relevan dan kontekstual bagi Gen Z.

Komitmen organisasi menjadi variabel kunci yang dapat menjembatani pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Komitmen ini mencerminkan keterikatan emosional dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, yang akan memperkuat hubungan antara upaya yang diberikan dan kepuasan yang dirasakan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya menunjukkan performa yang lebih baik, tetapi juga lebih tahan terhadap tekanan kerja dan loyal terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami peran mediasi komitmen organisasi dalam membentuk kepuasan kerja, khususnya di kalangan generasi muda yang dinamis seperti Gen Z.

Penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Generasi Z dipilih sebagai fokus kajian karena karakteristik unik mereka yang menuntut pendekatan manajerial yang berbeda dari generasi sebelumnya. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia yang adaptif terhadap perubahan struktur demografis tenaga kerja di Indonesia.

2. Permasalahan

1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Generasi Z di Indonesia?
2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Indonesia?
3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Generasi Z di Indonesia?
4) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Indonesia?
5) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Indonesia?
6) Apakah pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat di mediasi komitmen organisasi karyawan Generasi Z di Indonesia?
7) Apakah pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dapat di mediasi komitmen organisasi karyawan Generasi Z di Indonesia?

3. Tujuan Penelitian

1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Generasi Z di Indonesia?
2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Indonesia?
3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Generasi Z di Indonesia?
4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Indonesia?
5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Indonesia?
6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di mediasi komitmen organisasi karyawan Generasi Z di Indonesia?
7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di mediasi komitmen organisasi karyawan Generasi Z di Indonesia?

4. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei berbasis kuesioner daring yang dibagikan melalui *Google Forms* kepada karyawan Generasi Z di Indonesia. Responden dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria merupakan karyawan yang aktif bekerja dan

termasuk dalam rentang usia Generasi Z. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Jumlah responden yang berhasil dikumpulkan sebanyak 255 orang, dengan perhitungan jumlah sampel mengacu pada rumus Lemeshow karena ukuran populasi tidak diketahui secara pasti. Data yang terkumpul merupakan data primer yang diolah untuk mengukur hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) melalui aplikasi *SmartPLS* versi 4. Proses analisis meliputi pengujian *outer model* untuk mengukur validitas konvergen (*loading factor* > 0,7, AVE ≥ 0,5), validitas diskriminan, serta reliabilitas (*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,7) guna memastikan konsistensi internal instrumen. Selanjutnya, *inner model* digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten melalui uji hipotesis, koefisien determinasi (R^2), dan uji mediasi. Tahapan ini memastikan bahwa model penelitian yang digunakan valid, reliabel, dan mampu menjelaskan hubungan antar konstruk yang diteliti.

5. Hasil Penelitian

1) Diperolah nilai t-hitung pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 3,523 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis pertama diterima, yang dimana motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

2) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,988 dan nilai *p-value* 0,323 lebih besar dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis kedua ditolak, yang dimana motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 6,334 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga diterima, yang dimana disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

4) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 3,755 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis keempat diterima, yang dimana disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

5) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 3,653 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis kelima diterima, yang dimana komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

6) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebesar 2,910 dan nilai *p-value* 0,004 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis keenam diterima, yang dimana komitmen organisasi memediasi secara penuh pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

7) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebesar 2,813 dan nilai *p-value* 0,005 lebih kecil

dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis ketujuh diterima, yang dimana komitmen organisasi memediasi secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja generasi Z Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dinilai. Selain itu, tingginya tingkat kedisiplinan generasi Z secara konsisten menunjukkan semakin tingginya tingkat usaha dan komitmen dalam bekerja. Sinergi antara motivasi dan disiplin kerja akan memberikan dampak yang lebih ideal terhadap kinerja kerja jika dibarengi dengan komitmen organisasi yang kuat. Oleh karena itu, strategi peningkatan motivasi dan disiplin kerja yang diiringi dengan penguatan komitmen terhadap organisasi dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan generasi Z. Akan tetapi, penelitian ini memiliki keterbatasan, khususnya dari segi jumlah penduduk dan jumlah responden yang sangat sedikit, serta hanya mengkaji pekerja Indonesia. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat diaplikasikan secara luas pada semua sektor industri.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar karyawan Generasi Z meningkatkan motivasi kerja melalui penguatan faktor intrinsik seperti penetapan tujuan dan pengembangan diri, serta faktor ekstrinsik berupa penghargaan dan dukungan dari lingkungan kerja. Disiplin kerja perlu dibangun dengan membiasakan manajemen waktu yang efektif dan mematuhi peraturan perusahaan, sedangkan komitmen organisasi dapat diperkuat melalui pemahaman mendalam terhadap visi dan misi perusahaan serta keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas cakupan variabel yang memengaruhi kepuasan kerja, menambah jumlah dan keragaman sampel dari berbagai sektor industri, serta mengintegrasikan temuan penelitian terdahulu guna memperkaya analisis dan meningkatkan validitas hasil penelitian.

DAFTAR ISI

Halaman
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACK viii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
ISI KARYA AKHIR 1014
1. Latar Belakang 1014
2. Kajian Teoritis 1017
3. Metode Penelitian 1020
4. Hasil dan Pembahasa 1020
5. Kesimpulan dan Saran 1027
6. Referensi 1027
LAMPIRAN I SK Dekan xvii
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance* xxix
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxxi
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxxiii
LAMPIRAN V Kuesioner xxxviii
LAMPIRAN VI Data xIiv
LAMPIRAN VII Output Olah Data Iiv

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Karakteristik Responden 1021
Tabel 2. *Outer Loading*, Reabilitas dan Validitas 1021
Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan 1022
Tabel 4. R-Square 1023
Tabel 5. Uji Hipotesis 1024
Tabel 6. Uji Mediasi 1026

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Kerangka Konseptual 1023

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN I SK Dekan xvii
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance* xxix
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxxi
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxxiii
TAMPILAN V Kuesioner..... xxxviii
LAMPIRAN VI Data xIiv
LAMPIRAN VII Output Olahan Data Iiv