Pengaruh *Job Mismatch* Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Dimediasi Kepuasan Kerja

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

SISKA FITRIA NINGSIH
NIM. B1021201034

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

Pengaruh *Job Mismatch* Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Dimediasi Kepuasan Kerja

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

SISKA FITRIA NINGSIH
NIM. B1021201034

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Siska Fitria Ningsih
NIM	: B1021201034
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: Pengaruh *Job Mismatch* dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Dimedias i Kepuasan Kerja

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



Siska Fitria Ningsih
NIM. B1021201034

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Siska Fitria Ningsih
NIM	: B1021201034
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 08 Juli 2025

Judul Karya Akhir :
Pengaruh *Job Mismatch* Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Dimediasi Kepuasan Kerja

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



Siska Fitria Ningsih
NIM. B1021201034

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH JOB MISMATCH DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DIMEDIASI KEPUASAN KERJA

Penanggung jawab Yuridis

Siska Fitria Ningsih
B1021201034

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	Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si. NIP. 197305012003122001	29/7/2025	
Pembimbing 2	Rizani Ramadhan, S.E., M.M. NIP. 198705112023211021	29/7/2025	
Penguji 1	Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M. NIP. 196905152000032001	4/8/2025	
Penguji 2	Endah Mayasari, S.Pd., M.M. NIP. 199404272022032011	29/7/2025	

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

Pontianak, 1 SEP 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

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

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta berkah yang luar biasa, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul **"Pengaruh *Job Mismatch* Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Dimediasi Kepuasan Kerja"** dengan baik. Karya akhir ini diajukan untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan 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 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama menjalankan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
7. Rizani Ramadhan, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Program Riset Karya Akhir yang telah memberikan bimbingan, masukan, serta saran kepada penulis selama proses penyusunan artikel ilmiah hingga proses publikasi.
8. Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M. dan ibu Endah Mayasari, S.Pd., M.M. selaku dosen penguji Program Riset Karya Akhir yang telah memberikan masukan yang membangun dalam menyempurnakan artikel ilmiah ini.
9. Bapak dan ibu Dosen Pengelola Program Riset Karya Akhir, Program Studi Manajemen yang telah memberikan arahan selama program berlangsung.
10. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan berlangsung.
11. Staf Akademik, Tata Usaha dan Tenaga Kependidikan lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kemudahan akses administrasi selama kuliah dan penulisan karya akhir ini.
12. Kepada keluarga tercinta yang selalu melangitkan doa terbaik agar penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.

13. Kepada rekan-rekan seperjuangan jurusan Manajemen Reguler A Angkatan 2020 yang berusaha dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
14. Kepada rekan-rekan FKMI AL-IQTISHAD 2020 serta adik-adik FKMI AL-IQTISHAD yang selalu memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan laporan karya akhir ini.
15. Semua pihak yang telah memberikan dukungan serta perhatian yang tidak dapat penulis sebutkan satu per-satu.

Pontianak, 08 Juli 2025

Siska Fitria Ningsih
NIM. B1021201034

Pengaruh *Job Mismatch* Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Dimediasi Kepuasan Kerja

Siska Fitria Ningsih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menelaah dampak ketidaksesuaian pekerjaan *(job mismatch)* serta tingkat keterampilan kerja terhadap kinerja individu dari kalangan generasi Z, dengan kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel yang berperan sebagai mediator. Subjek dalam penelitian ini merupakan generasi Z yang telah aktif bekerja di berbagai lembaga, baik dalam sektor pemerintahan maupun sektor swasta yang tersebar di wilayah Indonesia. Untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan, pendekatan kuantitatif diterapkan melalui pengumpulan data dengan metode survei daring yang melibatkan 200 orang responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) yang memungkinkan pengujian hubungan antar variabel secara simultan dan komprehensif. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan kompetensi individu memberikan dampak negatif terhadap tingkat kepuasan kerja serta menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Di sisi lain, keterampilan kerja menunjukkan kontribusi positif dalam meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memperkuat kinerja individu. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memainkan peran penting sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh *job mismatch* dan keterampilan kerja terhadap performa kerja generasi Z. Temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama bagi individu yang ingin meningkatkan kesiapan kerja, organisasi yang berupaya meminimalkan risiko ketidaksesuaian posisi kerja, serta bagi pemerintah dalam merancang kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan generasi muda. Di samping itu, penelitian ini turut memberikan kontribusi dalam pengembangan kerangka teoritis di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang relevan dengan dinamika tenaga kerja generasi Z.

Kata Kunci: *Job Mismatch;* Keterampilan Kerja; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja

The Influence of Job Mismatch and Work Skills on Generation Z Employee Performance Mediated by Job Satisfaction

Siska Fitria Ningsih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of examining the impact of job mismatch (job mismatch) and the level of work skills on individual performance from generation Z, with job satisfaction placed as a variable that acts as a mediator. The subjects in this study were generation Z who had been actively working in various institutions, both in the government and private sectors spread across Indonesia. To answer the formulation of the problem and test the proposed hypothesis, a quantitative approach was applied through data collection using an online survey method involving 200 respondents. The analysis technique used in this study wasStructural Equation Modeling (SEM) which allows testing of relationships between variables simultaneously and comprehensively. Based on the results of data analysis, it was found that the mismatch between work and individual competencies has a negative impact on the level of job satisfaction and reduces overall employee performance. On the other hand, job skills show a positive contribution in increasing job satisfaction while strengthening individual performance. In addition, job satisfaction is proven to play an important role as a mediating variable that connects the influence of job mismatch and work skills on the work performance of generation Z. The findings of this study are expected to provide practical benefits in human resource management, especially for individuals who want to improve work readiness, organizations that seek to minimize the risk of job position mismatch, and for the government in designing employment policies that are more adaptive to the needs of the younger generation. In addition, this study also contributes to the development of a theoretical framework in the field of human resource management, especially those relevant to the dynamics of the generation Z workforce.

Keywords: *Job Mismatch; Job Skills; Job Satisfaction; Employee Performance.*

RINGKASAN KARYA AKHIR

Pengaruh *Job Mismatch* Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Dimediasi Kepuasan Kerja

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam menghadapi dinamika eksternal yang terus berubah. Kapasitas internal, seperti kemampuan manajerial dan kinerja individu, menjadi kunci utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif (Khtatbeh, 2020 dalam Pratiwi *et al.,* 2025). Kehadiran Generasi Z di dunia kerja semakin menuntut organisasi untuk mampu mengelola potensi SDM yang adaptif, kreatif, dan berbasis teknologi (Assyahaf & Maulana, 2025).

Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa Generasi Z kini mewakili sekitar 26,5% dari total angkatan kerja Indonesia per Agustus 2024. Meskipun mayoritas tenaga kerja berasal dari lulusan SD dan SMA/SMK, tingkat pengangguran justru tinggi di kalangan lulusan SMA/SMK (8,03%) dan perguruan tinggi (5,25%). Ini mencerminkan ketidaksesuaian antara pendidikan dan lapangan kerja, atau *horizontal mismatch*, yang telah dialami oleh 33,50% lulusan perguruan tinggi (Yonanda & Usman, 2023). Kondisi ini dapat mempengaruhi ekspektasi dan kepuasan kerja Generasi Z yang sangat aspiratif terhadap karir.

Dalam menghadapi transformasi digital, Generasi Z memerlukan keterampilan spesifik seperti penguasaan teknologi, komunikasi efektif, dan kolaborasi lintas fungsi (Ismail & Nugroho, 2022). Keterampilan kerja tidak hanya mencakup aspek teknis tetapi juga kognitif, yang berperan penting dalam peningkatan produktivitas dan mobilitas karir (Desiyani *et al.,* 2025; Buana et al., 2020). Kinerja karyawan menjadi indikator utama bagi keberhasilan organisasi. Kondisi ini sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yang muncul dari kesesuaian antara harapan dan kenyataan di tempat kerja (Dyastita & Rustamaji, 2024; Siagian & Khair, 2018; Arifin *et al.,* 2018).

Kepuasan kerja menjadi penghubung penting dalam menciptakan SDM yang produktif dan berkomitmen tinggi, terutama ketika terdapat kesesuaian antara keterampilan dan pekerjaan yang dijalankan (Rahmadhani & Priyanti, 2022; Nguyen & Duong, 2020). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job mismatch* dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, khususnya dalam konteks Generasi Z di Indonesia.

2. Permasalahan

1) Apakah *job mismatch* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Indonesia?

2) Apakah *job mismatch* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Indonesia?

3) Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Indonesia?
4) Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Indonesia?
5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Indonesia?
6) Apakah pengaruh antara *job mismatch* dan kinerja karyawan dapat di mediasi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Indonesia?
7) Apakah pengaruh antara keterampilan kerja dan kinerja karyawan dapat di mediasi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Indonesia?

3. Tujuan Penelitian

1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job mismatch* terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Indonesia.
2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job mismatch* terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Indonesia.
3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Indonesia.
4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Indonesia.
5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Indonesia.
6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job mismatch* terhadap kinerja karyawan di mediasi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Indonesia.
7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan di mediasi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Indonesia.

4. Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif dipilih dalam penelitian ini dengan fokus utama pada pengumpulan data primer sebagai sumber informasi yang langsung berkaitan dengan variabel-variabel yang menjadi objek kajian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah dipilih secara selektif berdasarkan kriteria tertentu yang disusun sebelumnya. Instrumen yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah skala Likert dengan lima tingkat jawaban, yakni: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling,* yang mengacu pada penentuan responden secara sengaja dengan mempertimbangkan karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria utama responden mencakup individu yang saat ini aktif bekerja di sektor pemerintahan maupun swasta di wilayah Indonesia, berusia antara 18 hingga 27 tahun atau masuk dalam kategori Generasi Z, serta memiliki pengalaman kerja minimal enam bulan. Selain itu, responden yang dipilih adalah yang menjalani pekerjaan yang tidak sejalan dengan latar belakang pendidikan atau keahliannya, misalnya dalam kondisi *overqualified, underqualified,* atau bekerja di bidang yang berbeda dari

jurusan pendidikan yang ditempuh. Pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk mengumpulkan data yang relevan dan representatif guna memperoleh gambaran yang akurat terkait fenomena yang diteliti. Karena tidak diketahui secara pasti jumlah populasi yang menjadi target penelitian, maka penentuan jumlah responden dilakukan dengan menggunakan rumus Lemeshow $n = \frac{Z^2.P.(1-P)}{d^2}$ Rumus ini dipilih sebagai acuan untuk memperoleh jumlah minimum sampel yang diperlukan agar penelitian dapat dijalankan secara representatif, yang dalam hal ini menghasilkan minimal 100 responden sebagai peserta penelitian (Slamet dan Aglis, 2020).

Untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian, digunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) yang diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4. Dalam pengujian ini, validitas instrumen merupakan komponen penting yang menentukan kualitas alat ukur, mencakup aspek validitas dan reliabilitas. Proses analisis dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu model pengukuran dan model struktural sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2021). Model pengukuran atau *Outer Model* bertujuan untuk menilai keterkaitan antara indikator-indikator yang digunakan dengan konstruk laten yang diwakilinya. Beberapa indikator pengujian yang menjadi tolok ukur antara lain *Convergent Validity* yang diharapkan memiliki nilai lebih dari 0,7 (Hair *et al.,* 2021), *Composite Reliability* dengan target nilai di atas 0,7, serta *Discriminant Validity* dan *Average Variance Extracted* (AVE) yang masing-masing harus melebihi ambang batas minimum 0,5.

5. Hasil Penelitian

1) Diperoleh nilai *original sampel* pengaruh *job mismatch* terhadap kinerja karyawan sebesar -0,165, nilai *t-statistic* sebesar 2,467 dan nilai *p-value* 0,014 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis pertama diterima, yang di mana *job mismatch* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2) Diperoleh nilai *original sampel* pengaruh *job mismatch* terhadap kepuasan kerja sebesar -0,418, nilai *t-statistic* sebesar 6,501 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis kedua diterima, yang di mana *job mismatch* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.
3) Diperoleh nilai *original sampel* pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,384, nilai *t-statistic* sebesar 4,732 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga diterima, yang di mana keterampilan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4) Diperoleh nilai *original sampel* pengaruh keterampilan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,552, nilai *t-statistic* sebesar 8,653 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis keempat diterima, yang di mana keterampilan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
5) Diperoleh nilai *original sampel* pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,417, nilai *t-statistic* sebesar 5,631 dan nilai *p-value*

0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis kelima diterima, yang di mana kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

6) Diperoleh nilai *t-statistic job mismatch* terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja sebesar sebesar 4,145 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis keenam diterima, yang di mana kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *job mismatch* terhadap kinerja karyawan.

7) Diperoleh nilai *t-statistic* keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja sebesar sebesar 4,783 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis ketujuh diterima, yang di mana kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan kualifikasi individu, mampu memberikan dampak negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Indonesia. Dimana, semakin besar jarak antara pendidikan, pengalaman, atau keterampilan seseorang dengan tuntutan pekerjaan yang dijalani, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Diketahui bahwa Generasi Z memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap kesesuaian kualifikasi yang mereka miliki terhadap pekerjaan baik dari latar belakang pendidikan, tingkat pendidikan, pengalaman magang, maupun minat karier. Ketika realita kerja tidak sesuai dengan harapan mereka, maka dapat menimbulkan tingkat motivasi dan produktivitas yang rendah di tempat kerja. Namun sebaliknya, jika pekerjaan selaras dengan kompetensi individu, maka karyawan merasa lebih puas dan termotivasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Pentingnya kolaborasi antara perusahaan, pemerintah, dan pendidikan untuk mengatasi ketidaksesuaian pekerjaan sehingga generasi Z dapat tumbuh sebagai tenaga kerja yang kreatif, unggul dan produktif.

2) Saran

Sebagai kelompok muda yang memasuki dunia kerja, Generasi Z perlu meningkatkan kesadaran akan pentingnya pengembangan diri secara berkelanjutan. Seperti pembelajaran non-formal melalui *bootcamp* dan kursus daring yang relevan dengan minat dan bakat yang mereka miliki. Fleksibilitas dan kemauan untuk belajar hal baru menjadi kunci utama untuk bertahan dan berkembang bagi Generasi Z di era digital saat ini. Bagi perusahaan perlunya fokus menyediakan program pengembangan diri seperti pelatihan teknis, *soft skill,* serta *mentoring* yang terstruktur untuk memfasilitasi adaptasi generasi muda di dunia kerja serta pentingnya kebijakan yang strategis oleh pemerintah yang berpihak pada penguatan kompetensi tenaga kerja muda di Indonesia. Bagi peneliti selanjutnya dapat

mempertimbangkan variabel di luar variabel yang telah diteliti seperti *work-life balance,* keterampilan digital atau *stress* kerja dan motivasi kerja sebagai faktor yang memediasi hubungan antara *job mismatch* dan kepuasan kerja. Sehingga penelitian selanjutnya dapat digunakan sebagai acuan guna memperkaya hasil penelitian serta memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap perkembangan sumber daya manusia dalam konteks Generasi Z.

DAFTAR ISI

Halaman
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
ISI KARYA AKHIR 203
1. Pendahuluan 203
2. Metode 205
3. Hasil dan Pembahasan 205
4. Kesimpulan 211
5. Ucapan Terima Kasih 212
6. Daftar Pustaka 212
LAMPIRAN I SK Dekan xviii
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance* xxx
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxxii
LAMPIRAN IV Tabel Operasional xxxiv
LAMPIRAN V Kuesioner xl
LAMPIRAN VI Data xlvi
LAMPIRAN VII Output Olahan Data lvi

DAFTAR TABEL

Halaman

Table 1. Karakteristik Responden 205
Table 2. Uji Validitas dan Reliabilitas 206
Table 3. Analisis Model Fit.....208
Table 4. Pengujian Hipotesis 209