

# MEMBANGUN KEPUASAN KERJA PARA PENGURUS ORGANISASI KEMAHASISWAAN YANG MERUPAKAN GENERASI Z DI UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA KOTA BANDUNG MELALUI MOTIVASI KEBUTUHAN DAVID MCCLELLAND SEBAGAI VARIABEL ANTESEDEN

Pingka Berlia Nika<sup>1</sup>, Rusli Ginting Munthe<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi S1-Manajemen, Universitas Kristen Maranatha

Email: [pingkaberlia@gmail.com](mailto:pingkaberlia@gmail.com), [rusligintingmunthe@gmail.com](mailto:rusligintingmunthe@gmail.com)

\*Corresponding Author: Email: [pingkaberlia@gmail.com](mailto:pingkaberlia@gmail.com)

## ABSTRAK

Pada saat ini, 87% dari total gen Z sedang menempuh pendidikan tinggi dan mereka mengikuti organisasi kemahasiswaan selama mereka menempuh perkuliahan. Generasi Z sangat terbuka akan teknologi dan dekat dengan media sosial bahkan sudah sampai tahap ekstrim. Gen Z mengalami penderitaan ego dan perjuangan akan kesehatan mental di tempat kerja. Media sosial mendorong Generasi Z untuk membandingkan kualitas hidup mereka dengan orang lain, sehingga sering muncul perasaan tidak puas terhadap peran yang dijalani. Motivasi diduga memiliki peranan dalam membangun kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan sumber data primer yang didapat dengan menyebarkan kuesioner kepada para pengurus organisasi kemahasiswaan gen Z di Universitas Kristen Maranatha pada tahun 2024 dan kemudian diperoleh data yang layak untuk diolah lebih lanjut yaitu sejumlah 255 responden. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa 53% kepuasan kerja para pengurus organisasi kemahasiswaan gen Z di Universitas Kristen Maranatha dipengaruhi oleh motivasi.

**Keywords:** motivasi, kepuasan kerja, harapan generasi z

## PENDAHULUAN

Gen Z yang saat ini berusia 12 sampai 27 tahun merupakan penduduk dengan usia produktif yang diperkirakan akan mendominasi sebesar 77% dari keseluruhan total tenaga kerja Indonesia pada tahun 2025 (Utami & Siswanto, 2021). Gen Z dibagi menjadi dua kategori yakni angkatan kerja dan bukan angkatan kerja dengan 87% masih sekolah atau menempuh pendidikan tinggi, baik politeknik maupun universitas (Prasetyo, 2024), yang artinya saat ini para mahasiswa berasal dari Generasi Z dan tidak sedikit dari mereka yang mengikuti organisasi kemahasiswaan. Organisasi kemahasiswaan merupakan wadah yang tepat sebagai pembentuk profesionalitas, dimana tiap anggota memiliki kewajiban dalam pelaksanaan program kerja yang disusun sebagai visi dan misi serta tujuan dari berjalannya suatu organisasi. Artinya, organisasi kemahasiswaan dapat memunculkan sikap kerja keras, disiplin serta bertanggung jawab (Pertwi et al., 2021).

Generasi Z atau biasa disebut dengan Gen Z adalah individu yang lahir antara tahun 1997 sampai tahun 2012. Menurut Salma (Salma, n.d.) Generasi Z sangat terbuka akan teknologi dan dekat dengan media sosial bahkan sudah sampai tahap ekstrim dimana bisa menghabiskan waktu 3 sampai 4 jam sehari hanya untuk bermain media sosial. Gen Z mengalami penderitaan ego dan perjuangan akan kesehatan mental di tempat kerja yang didorong oleh penggunaan media sosial. Media sosial mendorong Generasi Z untuk membandingkan kualitas hidup mereka dengan orang lain, sehingga sering muncul perasaan tidak puas terhadap peran yang dijalani. Kebiasaan ini dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap pencapaian pribadi. Akibatnya, muncul dorongan untuk menuntut manfaat atau keuntungan yang lebih besar, dengan harapan dapat terlihat setara atau sebanding dengan orang lain. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nazilah, 2021) didapat kesimpulan bahwa ketidaksesuaian harapan dengan hasil yang didapatkan selama bekerja dapat menyebabkan turnover. Tingkat intensi turnover karyawan Gen Z rata-rata berada dalam kategori sedang ke tinggi (A. P. Sari et al., 2024). Menurut (Asmorofitri et al., 2024) Generasi Z dinilai lebih sering berpindah tempat kerja dari satu dan lainnya apabila terdapat perusahaan yang menawarkan peluang lebih baik.

Keberhasilan organisasi termasuk organisasi kemahasiswaan salah satunya ditentukan oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat penting dalam konteks organisasi kemahasiswaan karena hal ini dapat mendorong kinerja mahasiswa untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja yaitu motivasi, organisasi kemahasiswaan perlu memperhatikan faktor motivasi ini karena para pengurus tidak mendapatkan gaji yang bisa mendorong kepuasan kerja, pengurus hanya mengandalkan motivasi dan kepuasan kerja dalam mengerjakan tugas serta kewajibannya. Penurunan motivasi berdampak pada menurunnya kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya (Andrian & Amin, 2023). Setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda (Elkhori & Budiarto, 2024).

Terdapat ketidakkonsistenan hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Rivaldo et al., 2021); (Sembiring et al., 2021); (Fitriani et al., 2022); (Rasyid & Tanjung, 2020); (K. M. Sari & Kawiana, 2021); (Kurniawan, 2021); (Efrinawati et al., 2022); (Pradana & Santoso, 2021); (Narwathi et al., 2023), dimana penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Shavira & Febrian, 2023); (Mappamiring, 2020); (Mokodompit et al., 2021); (Adam et al., 2021), ditemukan hasil bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam teori David McClelland, peneliti menyimpulkan bahwa dorongan motivasi yang dimiliki setiap individu serta kenyataan dan kemungkinan situasi yang ada sangat mempengaruhi bagaimana kekuatan potensial setiap individu akan dikeluarkan dan digunakan (Sipakoly, 2019). Berdasarkan pemahaman peneliti, McClelland memiliki 3 konsep motivasi, yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa, dan motivasi berafiliasi. Dalam mencapai sebuah kinerja yang unggul, seorang individu memerlukan hal yang dinamakan kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan mendapatkan kekuasaan, dan kebutuhan untuk berafiliasi. Kaitan ketiganya ialah, ketika individu memiliki tanggung jawab yang besar maka ia akan merasa harus mencapai prestasi tertinggi. Setelah mencapai prestasi yang tinggi, maka ia memiliki keinginan untuk memiliki kekuasaan untuk dapat membuat orang lain bertindak sesuai dengan apa yang ia putuskan. Merujuk hal ini, dapat dipahami bahwa dalam kebutuhan ini telah terdapat hubungan antar individu yang mana mengisyaratkan bahwa setiap individu juga memiliki kebutuhan untuk berafiliasi atau berhubungan dengan orang lain.

Peneliti merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh (Purwanto et al., 2020) dimana motivasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka peneliti berasumsi bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pengurus organisasi kemahasiswaan di Universitas Kristen Maranatha Bandung.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menggunakan sumber data primer yang didapat dengan menyebarkan kuesioner kepada para pengurus organisasi kemahasiswaan gen Z di Universitas Kristen Maranatha Pada tahun 2024. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel non-probabilitas dengan pendekatan accidental sampling dan convenience sampling, hal tersebut berdasarkan pertimbangan peneliti mengenai tidak adanya data akurat terkait jumlah populasi sehingga peneliti mengambil sampel data dengan cara memilih mahasiswa yang sedang mengikuti forum yang diadakan oleh Direktorat Kemahasiswaan dan Alumni yang sudah terjamin bahwa mahasiswa tersebut merupakan pengurus organisasi kemahasiswaan di Universitas Kristen Maranatha. Jumlah sampel minimum dihitung mengacu pada teori hair et al. (2014) dimana sampel minimum harus lima kali lebih besar dari jumlah indikator. Jumlah indikator dalam penelitian ini sejumlah 9 item, maka ukuran sampel minimum yang harus peneliti dapatkan sejumlah  $9 \times 10 = 90$ , sehingga jumlah sampel minimum yang akan digunakan yakni 90 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan distribusi kuesioner melalui *google form* yang ditujukan kepada responden yang berstatus sebagai pengurus organisasi kemahasiswaan yang ada di Universitas Kristen Maranatha Kota Bandung.

Dalam penelitian ini, motivasi menjadi variabel bebas dan kepuasan kerja menjadi variabel terikat. Teknik pengujian instrumen penelitian menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, dan Uji F digunakan untuk menguji analisis hipotesis serta untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi digunakan analisis regresi linier sederhana dan menggunakan koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa jauh kontribusi variabel bebas mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya dalam model regresi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang terkumpul dalam penelitian ini sebanyak 255 responden dan semua layak untuk diolah lebih lanjut. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah terkumpul, diketahui profil responden yang paling dominan berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 185 responden (72,55%), berdasarkan usia didominasi oleh responden yang berusia 20 tahun sebanyak 96 responden (37,65%), berdasarkan IPK terakhir didominasi oleh responden yang memiliki IPK terakhir diatas 3,00 sebanyak 243 responden (95,29%), berdasarkan kota asal didominasi oleh responden yang berasal dari Bandung sebanyak 144 responden (56,47%), berdasarkan lama bergabung dalam organisasi didominasi oleh responden yang sudah bergabung kurang dari satu tahun sebanyak 173 responden (67,84%), dan yang terakhir berdasarkan asal organisasi didominasi oleh responden yang berasal dari organisasi BEM sebanyak 40 responden (15,69%).

### Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa dalam variabel motivasi indikator pertama sampai indikator keenam adalah valid karena nilai sig.  $\leq 0.05$ ,

artinya variabel motivasi mampu secara signifikan mengukur konsep motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini. Dengan demikian, instrumen untuk variabel motivasi dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Berdasarkan uji validitas yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa dalam variabel kepuasan kerja indikator pertama sampai indikator ketiga adalah valid karena nilai  $\text{sig.} \leq 0.05$ , artinya variabel kepuasan kerja mampu secara signifikan mengukur konsep motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini. Dengan demikian, instrumen untuk variabel kepuasan kerja dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

## Uji Reliabilitas

Tabel 1.1 Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,893	6

Berdasarkan Uji Reliabilitas diketahui Cronbach's *Alpha* variabel X (Motivasi) sebesar 0,893 atau 89,3%, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel ini reliabel karena memiliki nilai Cronbach's *Alpha* > 60% atau 0.6.

Tabel 1.2 Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,885	3

Berdasarkan Uji Reliabilitas diketahui Cronbach's Alpha variabel Y (Kepuasan Kerja) sebesar 0,885 atau 88,5%, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel ini reliabel karena memiliki nilai Cronbach's *Alpha* > 60% atau 0.6.

## Uji Regresi

Berdasarkan uji regresi linear sederhana yang telah peneliti lakukan, diketahui nilai sig 0.05 dan nilai R *Square* sebesar 0,53 %, artinya motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja para pengurus organisasi kemahasiswaan generasi Z di Universitas Kristen Maranatha Kota Bandung dan memiliki pengaruh sebesar 53%.

## Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah peneliti lakukan, ditemukan indikator pernyataan yang paling tinggi untuk variabel motivasi yaitu X1, yang mana indikator ini menyatakan bahwa para pengurus merasa bahwa mereka mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka, sedangkan untuk indikator pernyataan yang paling rendah ditemukan pada indikator X2 yang menemukan hasil akhir bahwa mereka merasa tidak mendapatkan penghargaan yang dapat memotivasi mereka untuk dapat terus berkarya dan berprestasi di organisasi tersebut, yang artinya disatu sisi mereka merasa mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan tapi disisi lain mereka merasa tidak

mendapatkan penghargaan yang dapat memotivasi mereka untuk terus berkarya di organisasi tersebut. Penghargaan disini bukan hanya mengenai penghargaan seperti piagam atau sertifikat semata, tetapi organisasi perlu lebih memperhatikan penghargaan berupa ucapan apresiasi yang ditujukan kepada para pengurus. Hal ini menjadi temuan peneliti karena indikator pernyataan yang paling tinggi dengan yang paling rendah berasal dari motivasi berprestasi. Selanjutnya berasal dari motivasi berkuasa, dimana kedua indikator pernyataan yang mewakili motivasi berkuasa memiliki skor di bawah rerata, dan ini menjadi temuan peneliti yang kedua. Hal ini perlu lebih diperhatikan lagi oleh organisasi agar para pengurus dapat meningkatkan motivasi mereka melalui motivasi berkuasa. Untuk motivasi relasi memiliki skor diatas rerata yang artinya para pengurus merasa termotivasi berkat adanya motivasi berelasi. Hal ini menunjukkan kesinambungan antara motivasi berelasi yang tinggi dengan motivasi berkuasa yang rendah dimana pada kenyataannya para pengurus organisasi kemahasiswaan takut untuk mengambil tanggung jawab atau kuasa atas suatu hal yang dianggapnya akan merusak relasi tersebut di masa mendatang.

Berdasarkan analisis deskriptif yang telah peneliti lakukan pada variabel kepuasan kerja, ditemukan indikator pernyataan yang paling tinggi yaitu Y1 yang menyatakan bahwa secara umum para pengurus merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan dan lakukan di organisasi tersebut, sedangkan untuk indikator pernyataan yang paling rendah ditemukan pada indikator Y3 yang menemukan hasil akhir bahwa para pengurus kurang merekomendasikan tugas-tugas yang mereka kerjakan kepada relasinya. Hal ini menjadi temuan peneliti yang ketiga karena secara umum para pengurus merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan saat ini tetapi mereka kurang merekomendasikan tugas-tugas yang mereka kerjakan pada organisasi tersebut. Selanjutnya untuk indikator kepuasan kerja yang mewakili pernyataan bahwa dengan mendapatkan pengalaman berorganisasi membuat para pengurus akan selalu bersedia menerima dan mengerjakan tugas-tugas lain dengan senang hati memiliki skor di bawah rerata yang artinya hal ini juga perlu mendapatkan perhatian lebih oleh organisasi tersebut.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi sebesar 53% yang mana sisanya didapat dari variabel lain yang tidak peneliti teliti. Selain itu, menurut hasil analisis deskriptif yang telah peneliti lakukan, didapat kesimpulan bahwa kepuasan kerja para pengurus dipengaruhi oleh kesempatan yang diberikan oleh organisasi untuk dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan para pengurus, dan karena para pengurus tidak mendapatkan penghargaan yang dapat memotivasi mereka untuk terus berkarya di organisasi tersebut, berakibat pada kurangnya minat untuk merekomendasikan tugas-tugas yang ada di organisasi tersebut. Selanjutnya ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan/ditingkatkan oleh organisasi, diantaranya : 1) memberikan penghargaan kepada pengurus atas kontribusinya dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan oleh organisasi sehingga para pengurus akan lebih termotivasi untuk bisa terus berkarya di organisasi tersebut, 2) meningkatkan kedua indikator yang mewakili motivasi berkuasa yaitu memberikan kesempatan kepada para pengurus untuk berpartisipasi aktif dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan organisasi serta memberikan kesempatan kepada para pengurus untuk menduduki posisi tertentu, 3) dan yang terakhir dari indikator kepuasan kerja dimana organisasi perlu meningkatkan pengalaman para pengurus dalam berorganisasi sehingga membuat mereka dengan senang hati menerima dan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

Karena ditemukan keengganan pengurus untuk mengambil kuasa yang dilatarbelakangi kekhawatiran akan merusak relasi atau akan terjadi konflik di organisasi tersebut dan karena rasa kekhawatiran untuk menanggung kuasa tersebut, maka peneliti menyarankan organisasi kemahasiswaan untuk memberikan perhatian khusus pada beberapa hal untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pengurusnya yaitu organisasi menyediakan pelatihan yang bertujuan meningkatkan keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik, sehingga para pengurus merasa lebih siap menghadapi tantangan kepemimpinan dan bisa meningkatkan motivasi berkuasa. Selanjutnya, organisasi juga dapat memberikan kesempatan lebih banyak kepada pengurus untuk mengembangkan potensi mereka, misalnya melalui pelibatan dalam proyek besar, pelatihan khusus, atau kegiatan yang memperluas keterampilan mereka, dimana upaya ini bisa meningkatkan pengalaman dan rasa percaya diri pengurus untuk kedepannya dapat mengambil kuasa. Selain itu, organisasi juga perlu membangun budaya apresiasi yang tidak hanya berupa penghargaan formal seperti piagam atau sertifikat, tetapi juga berupa pengakuan verbal atas kontribusi yang diberikan oleh pengurus, misalnya melalui ucapan terima kasih atau apresiasi dalam forum internal. Penghargaan sederhana seperti ini dapat meningkatkan semangat pengurus untuk terus berkarya.

## REFERENCES

- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (DataScrip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1), 48–56. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(1\).7407](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407)
- Andrian, R., & Amin, M. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada PT. Mitra Adiperkasa, Mall Kota Kasablanka. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(2), 16–30.
- Asmorofitri, R. A., Damayanti, I. F., Emilisa, N., Ramadhanti, A., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Trisakti, U. (2024). Pengaruh Mental Toughness Dan Competency Terhadap Organizational Commitment Dimediasi Oleh Job Satisfaction Pada Karyawan Gen Z Di Jakarta. *Jurnal EK&BI*, 7, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v7i1.1405>
- Efrinawati, Yusup, Norawati, S., & Supardi. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2681–2696. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i3.6554>
- Elkhori, N. E. M., & Budianto, E. W. H. (2024). Dampak Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan: Analisis pada Bank BTN KCS Malang dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Dimensi*, 13(2), 468–478.
- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli. *Sintaksis: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i3.41>
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 86–92.

- Mokodompit, H. K. N., Tendean, L. E. N., & Mantik, M. F. J. (2021). Analisis Hubungan Tingkat Kesejahteraan Tanggung Jawab dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat dan Bidan. *E-CliniC*, 9(2), 517. <https://doi.org/10.35790/ecl.v9i2.36066>
- Narwathi, N. M. D., Trarintya, M. A. P., & Astawa, I. P. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPD Desa Adat Guwang. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata*, 3(6), 1033–1044.
- Nazilah, U. (2021). Analisis Penyebab Turnover Pada Ex Karyawan Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya. *Al-Musthofa: Journal of Sharia Economics*, 4(1), 182–205. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Pertiwi, A. D., Septian, R. N., Ashifa, R., & Prihantini, P. (2021). Peran Organisasi Kemahasiswaan dalam Membangun Karakter: Urgensi Organisasi Kemahasiswaan pada Generasi Digital. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 4(3), 107–115. <https://doi.org/10.31004/aulad.v4i3.202>
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Prasetyo, A. Y. (2024). *Fase-Fase Baru Generasi Z Indonesia*. <https://www.kompas.id/baca/riset/2024/08/03/fase-fase-baru-generasi-z-indonesia>
- Purwanto, E., Wahjono, S. I., & Dahruji. (2020). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada agensi pemasaran produk cabang surabaya Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan diskriptif kuantitatif. Pendekatan Kuantitatif merupakan suatu met. *Msdm*, 1–11.
- Rasyid, Mhd. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., Pratama, Y., & Supriadi. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 40–58.
- Salma, D. F. (n.d.). *Benarkah Gen Z Bermental Lemah Di Tempat Kerja? Ini 5 Faktanya*. <https://www.idntimes.com/life/inspiration/dina-fadillah-salma-2/fakta-gen-z-bermental-lemah-di-tempat-kerja?page=all>
- Sari, A. P., Hayati, S., & Nurhikmah, N. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 261–269. <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3747>
- Sari, K. M., & Kawiana, I. G. P. (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Orchid Boga Utama. *Jurnal Widya Amrita*, 1(1), 195–215.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah ...*, 4, 131–144. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6775>
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(04), 1010–1022. <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet>

- Sipakoly, S. (2019). Upaya menumbuhkan jiwa kewirausahaan pada mahasiswa jurusan akuntansi politeknik negeri ambon dalam perspektif motivasi david MC clelland. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 01(05), 1–7.
- Utami, F. P., & Siswanto, T. (2021). Pengaruh Employer Branding Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Generasi Z Pada Industri FMCG. *Liquidity*, 10(2), 236–246. <https://doi.org/10.32546/lq.v10i2.1327>