

Pengaruh *Person Job-Fit* dan *Job Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Gen Z (Studi Pada Pengikut Akun Twitter *Worksfess*)

Wahyu Yulianto

Program Studi Manajemen, STIE DR. KHEZ Muttaqien, Indonesia

Iman Sidik Nusannas

Program Studi Manajemen, STIE DR. KHEZ Muttaqien, Indonesia

Salma Safinatunnajah

Program Studi Manajemen, STIE DR. KHEZ Muttaqien, Indonesia

Penulis Korespondensi

Wahyu Yulianto

wahyuyuliantokkp@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 06 Dec - 2023

Accepted 19 Feb - 2024

Available Online

15 Mar – 2024

Abstract

This research was conducted to find out how the influence of Person Job Fit and Job Burnout variables on Gen Z Job Satisfaction. In this study, Person Job Fit and Job Burnout variables were independent variables and job satisfaction was the dependent variable. Primary data collection using simple random sampling technique as a sample, with a total of 80 gen z respondents as followers of the Worksfess Twitter account who had resigned. The data analysis method used in this study is multiple linear regression with the help of data processing using SPSS software. Based on the results of the research that has been done, it shows that simultaneously the independent variables have a positive and significant influence on the dependent variable (job satisfaction). And the value of r square shows the number 68.1% which means that all independent variables have a simultaneous effect of 68.1%.

Keyword : *Person Job-Fit, Job Burnout, Kepuasan Kerja*

1. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan atau organisasi pasti memiliki tujuan dalam mendirikan dan mengembangkan usahanya. Umumnya tujuan tersebut ialah untuk mencapai kesuksesan. Kesuksesan disini yaitu perusahaan dapat menghasilkan keuntungan semaksimal mungkin atas usaha yang ia lakukan. Kesuksesan tujuan ini tentu sangat berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Dimana semakin banyak pekerja yang memiliki nilai (value) dalam suatu organisasi atau perusahaan maka semakin besar peluang perusahaan tersebut untuk mencapai kesuksesan.

Ardana et. al., (2016) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa unsur manusialah yang merupakan point paling penting dalam

pencapaian kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Maka langkah awal yang harus di tempuh oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai kesuksesan yaitu dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik. Dengan pengelolaan yang baik akan menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan produktif.

Salah satu faktor pendukung terciptanya sumber daya manusia yang unggul dan produktif ialah ketika pekerja sudah merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Pendapat ini di dukung oleh Barnett (2017) yang menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, bisa dilihat pada sikap positif karyawan terhadap setiap elemen yang ada di lingkungan kerja. Sehingga

dengan kepuasan tersebut dapat meningkatkan kinerja yang unggul dan mempermudah pemenuhan target-target dan pencapaian kerja yang di harapkan.

Survey yang dilakukan oleh Job Street pada tahun 2022 kepada 17.623 responden tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, menyatakan bahwa sebanyak 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan karena beberapa faktor. Di dukung pula oleh survey yang dilakukan Michael Page (2022) yang menyatakan bahwa Indonesia menduduki peringkat kedua sebagai negara dengan persentase sebanyak 84% pekerja memiliki keinginan untuk resign dari perusahaannya dalam 6 bulan kedepan. Ketika karyawan merasakan adanya *dissatisfaction*, karyawan akan cenderung mengambil sikap untuk mundur atau berhenti dari pekerjaan, begitupun sebaliknya, jika kondisi pekerjaan baik maka karyawan akan lebih ingin bertahan lebih lama dalam perusahaan.

Hal ini membuktikan bahwa masih sangat banyak pekerja di Indonesia yang merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga memiliki keinginan untuk resign dari perusahaannya. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susetyo, A., 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negative signifikan terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja, dimana semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka tingkat keinginan untuk berhenti bekerja akan tinggi, begitu sebaliknya.

Li dalam penelitiannya menyebutkan bahwa “when people grow dissatisfied with their jobs or feel less devoted to their organization, they develop a desire to leave” (Li et al., 2019) dalam (Orpina, 2022). Alam et al (2019) menyampaikan dalam penelitiannya lebih lanjut mengenai hal ini yaitu tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mengakibatkan rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, dan sebaliknya.

Menurut Teori Generasi yang dikemukakan oleh Graeme Codrington bahwa gen z merupakan kelahiran antara 1997 – 2012. Diketahui jika dilihat dari tahun aktif kerja, maka generasi z merupakan generasi baru di dunia kerja dengan rentang usia di antara 18 – 26 tahun yang saat ini sudah memiliki masa aktif kerja minimal 4 tahun untuk pekerja dengan latar belakang pendidikan Strata I (S1) dan maksimal 8 tahun untuk pekerja dengan latar belakang Pendidikan SMA/K sederajat.

Gen z dikenal sebagai generasi digital atau generasi yang sudah cakap digital sejak dini. Maka seharusnya dengan keahlian tersebut gen z dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja dan dapat merasakan kecocokan dengan pekerjaan karena pada saat ini hampir semua pekerjaan sudah melakukan digitalisasi. Namun berdasarkan hasil survey tersebut dapat dilihat bahwa gen z memiliki persentase tinggi dalam permasalahan dissatisfaction dengan pekerjaan yang di lakukan.

Objek penelitian ini difokuskan kepada gen z yang menjadi pengikut base worksfess di Twitter. Base worksfess merupakan salah satu forum diskusi yang setiap harinya memposting informasi dan hal-hal seputar pekerjaan. Alasan peneliti memilih worksfess sebagai objek penelitian yaitu dari hasil observasi peneliti yang telah dilakukan terhadap postingan yang terpublikasi dalam kurun waktu satu bulan terakhir, terdapat lebih dari 50 tweet yang mengutarakan keinginan pekerja untuk resign dari perusahaan. Beberapa diantaranya tidak memperdulikan kondisi persaingan kerja saat ini yang cukup ketat dalam artian mungkin akan sulit untuk mendapatkan pekerjaan pengganti dalam waktu dekat. Hal tersebut membuktikan adanya faktor yang menjadi alasan kuat mereka untuk berhenti bekerja.

Maka berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Person Job-Fit dan Job Burnout terhadap Kepuasan Kerja Gen Z (Studi Pada Pengikut Akun Twitter Worksfess)*”.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian dengan penjabaran sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Person Job-Fit terhadap Kepuasan Kerja Gen-Z pada pengikut Worksfess di Twitter.
2. Bagaimana pengaruh *Job Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Gen-Z pada pengikut Worksfess di Twitter.
3. Bagaimana pengaruh Person Job-Fit dan *Job Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Gen-Z pada pengikut Worksfess di Twitter.

1.2. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah di jabarkan diatas, penelitian ini memiliki tujuan diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Person Job-Fit terhadap Kepuasan Kerja Gen-Z pada pengikut Worksfess di Twitter.
2. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh *Job Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Gen-Z pada pengikut Worksfess di Twitter.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Person Job-Fit dan *Job Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Gen-Z pada pengikut Worksfess di Twitter.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk mengelola bakat manusia dalam mencapai tujuan organisasi. (Robert L. Mathis, et al., 2016). Diperkuat oleh pendapat lain yang menerangkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya.

Penelitian ini di dukung pula oleh teori perilaku organisasi yang membahas mengenai bagaimana seorang individu berperilaku dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Perilaku Organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi (Widyanti, 2019).

2.1 *Person Job-Fit*

Sekiguchi dalam (Indriyani et al., 2021) menerangkan kesesuaian orang-pekerjaan merupakan aspek yang penting dalam perkembangan Sumber Daya Manusia. Sekiguchi dalam penelitiannya berpendapat bahwa kesesuaian orang-pekerjaan di definisikan sebagai kesesuaian kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan.

Hidayat (2021) dalam penelitiannya menjelaskan adanya kesesuaian antara karakteristik tugas atau pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika terdapat kesesuaian antara karakteristik seorang individu dengan jenis pekerjaan, maka kinerja

individu maupun organisasi akan cenderung tinggi, dan tingkat tekanan akan cenderung rendah. Selanjutnya dinyatakan adanya kekurang-sesuaian akan membuahkin kinerja yang rendah, dan tekanan dalam sistem.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyastuti (2018) menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Person Job-Fit* dengan kepuasan kerja pada Karyawan Bank Jateng Semarang. Lalu penelitian lain yang dilakukan oleh Yugi (2021) menyebutkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan jika terdapat peningkatan pada *Person Job Fit*, maka kepuasan kerja akan ikut meningkat. Sebaliknya, jika karyawan merasakan tingkat *Person Job Fit* yang rendah, maka karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang juga rendah.

2.2 *Job Burnout*

Burnout di definisikan sebagai gambaran kondisi individu yang merasa lelah secara fisik dan mental serta jenuh akibat dari tuntutan pekerjaan yang meningkat. Lebih lanjut di jelaskan oleh Maslach dan Leiter dalam (Nugroho et al., 2016) bahwa burnout dapat di sebabkan oleh karakteristik individu baik dilihat dari segi demografi ataupun kepribadian, lingkungan kerja, beban kerja, konflik, kurangnya kontrol dan terganggunya sistem komunikasi dalam pekerjaan.

Burnout merupakan reaksi negative yang timbul pada lingkungan kerja akibat seseorang tidak dapat mengelola stress nya dengan baik. Costa dan Pinto dalam (Indra & Rialmi, 2022) menjelaskan bahwa burnout yang disertai dengan gejala fisik maupun mental yang bersumber dari adaptasi yang buruk di sertai dengan frustrasi dan hubungan yang buruk antara diri sendiri dengan pekerjaan yang di lakukan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Friane (2017) menyebutkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja PT Jasa Raharja cabang Sulawesi Utara. Artinya, semakin rendah tingkat *burnout* yang dirasakan karyawan maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Falentiyo (2022) menyebutkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan BPKAD di Kota Metro. Sehingga diketahui bahwa kelelahan kerja atau *burnout* yang dirasakan

karyawan memiliki pengaruh pada tingkatan kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

2.3 Kepuasan Kerja

Hasibuan (2003) dalam (Sari & Hadijah, 2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman, bahagia, dan tanggungjawab tinggi seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga bisa diartikan sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka Rao et al., dalam (Sari & Hadijah, 2016). Didukung pula oleh pendapat Jusmin dalam (Yulianto, 2018) yang menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi penggambaran atas perasaan seseorang saat bahagia atau tidak bahagia, saat puas atau tidak puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang sudah dijabarkan diatas, peneliti menentukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : *Person Job Fit* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H2 : *Job Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H3 : *Person Job Fit* dan *Job Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011) dalam Ardiyanti (2019), metode kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Pada penelitian ini di gunakan data kuantitatif karena pada gejala-gejala hasil pengamatan peneliti akan di konversikan ke dalam angka dengan menggunakan aplikasi SPSS v.26. Penelitian ini menggunakan teknik korelasi untuk mengetahui arah dan hubungan antar variable. Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan metode survey dengan

penyebaran kuisisioner kepada sampel dalam populasi yang sebelumnya akan diuji validitas dan realibilitasnya terlebih dahulu.

Pada penelitian ini di gunakan data kuantitatif karena pada gejala-gejala hasil pengamatan peneliti akan di konversikan ke dalam angka sehingga dapat menggunakan teknik analisis statistic. Penelitian ini menggunakan teknik korelasi untuk mengetahui arah dan hubungan antar variable. Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan metode survey dengan penyebaran kuisisioner kepada sampel dalam populasi yang sebelumnya akan diuji validitas dan realibilitasnya terlebih dahulu. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel pada penelitian ini ialah menggunakan teknik Probability Sampling.

Sugiyono (2022) menyatakan Probability Sampling ialah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang dan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel. Dengan penambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*, dimana dalam pengambilan anggota sampelnya dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi tersebut. Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Yamane dan Isaac and Michael, dari rumus tersebut diperoleh jumlah sampel yang dibutuhkan ialah sebanyak 80 orang/responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Uji Validitas digunakan untuk mengukur ketepatan instrument dalam sebuah penelitian dengan menghitung korelasi antar skor dari masing-masing pernyataan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dengan ketentuan instrument dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Penelitian ini memiliki nilai r tabel sebesar 0,219 (df=78) dan dihasilkan nilai korelasi sebagai berikut:

| No | Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|---------------|----------------------------|----------|---------|------------|
| 1 | <i>Person Job Fit (X1)</i> | | | |
| | Pernyataan 1 | 0,890 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,852 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,702 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,837 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,846 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0,847 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 7 | 0,741 | 0,219 | Valid |
| 2 | <i>Job Burnout (X2)</i> | | | |
| | Pernyataan 1 | 0,891 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,871 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,865 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,845 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,870 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0,605 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 7 | 0,510 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 8 | 0,829 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 9 | 0,765 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 10 | 0,892 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 11 | 0,805 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 12 | 0,830 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 13 | 0,862 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 14 | 0,788 | 0,219 | Valid |
| Pernyataan 15 | 0,639 | 0,219 | Valid | |
| 3 | <i>Kepuasan Kerja (Y)</i> | | | |
| | Pernyataan 1 | 0,746 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,877 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,839 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,719 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,842 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0,799 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 7 | 0,855 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 8 | 0,847 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 9 | 0,808 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 10 | 0,710 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 11 | 0,871 | 0,219 | Valid |
| | Pernyataan 12 | 0,828 | 0,219 | Valid |
| Pernyataan 13 | 0,854 | 0,219 | Valid | |

Sumber: Data Olah Peneliti (2023)

Uji Reabilitas. Pengujian ini digunakan sebagai alat ukur suatu indicator pada sebuah variabel. Dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan stabil dari waktu ke waktu apabila diajukan pertanyaan yang sama. Uji reabilitas dilihat dari nilai *Cronbarch Alpha* dari masing-masing variabel, jika *Cronbarch Alpha* > 0,60 maka indicator sebagai alat ukur tersebut dinyatakan reliabel. Hasil uji reabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

| Variabel | Cronbach Alpha | > | Standar Reliabilitas | Ket. |
|-----------------------|----------------|---|----------------------|----------|
| <i>Person Job Fit</i> | 0,932 | > | 0,05 | Reliabel |
| <i>Job Burnout</i> | 0,772 | > | 0,05 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,958 | > | 0,05 | Reliabel |

Sumber: Data Olah Peneliti (2023)

Pada gambar diatas hasil pengujian reabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator variabel dari *Person Job-Fit*, *Job Burnout*, dan *Kepuasan Kerja* dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik apabila mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat yang terdistribusi normal dengan melihat dari nilai residualnya. Hasil pengujian sebagai berikut :

| Variabel | Nilai Residual | > | Nilai Sig. | Ket. |
|--|----------------|---|------------|--------|
| <i>Person Job-Fit</i> terhadap <i>Kepuasan Kerja</i> | 0,319 | > | 0,05 | Normal |
| <i>Job Burnout</i> terhadap <i>Kepuasan Kerja</i> | 0,085 | > | 0,05 | Normal |

Sumber: Data Olah Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai residual dari variabel X lebih besar dari nilai signifikansi (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linearitas digunakan untuk tujuan mengetahui hubungan antar variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana hubungan tersebut apakah bersifat linear atau tidak. Dengan dasar, apabila nilai Signifikansi deviation from linearity > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji linearitas dapat dilihat sebagai berikut :

| ANOVA Table | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------------|----------------------|----|-------------|---------|-------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kepuasan Kerja * Person Job Fit | Between Groups | (Combined) 11059,962 | 23 | 480,868 | 6,671 | 0,000 |
| | Linearity | 9531,211 | 1 | 9531,211 | 132,219 | 0,000 |
| | Deviation from Linearity | 1528,750 | 22 | 69,489 | 0,964 | 0,520 |
| | Within Groups | 4036,838 | 56 | 72,086 | | |
| | Total | 15096,800 | 79 | | | |

| ANOVA Table | | | | | | |
|------------------------------|--------------------------|----------------|--------|-------------|---------|-------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kepuasan Kerja * Job Burnout | Between Groups | 11581,067 | 34 | 340,620 | 4,360 | 0,000 |
| | Linearity | 9849,318 | 1 | 9849,318 | 126,067 | 0,000 |
| | Deviation from Linearity | 1731,748 | 33 | 52,477 | 0,672 | 0,882 |
| Within Groups | 3515,733 | 45 | 78,127 | | | |
| Total | 15096,800 | 79 | | | | |

Sumber: Data Olah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada data di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi deviation from linearity variabel *Person Job Fit* adalah 0,520 lebih dari ($>0,05$). Artinya terdapat hubungan linear antara variabel *Person Job Fit* terhadap variabel Kepuasan Kerja. Dan diketahui bahwa nilai Signifikansi deviation from linearity variabel *Job Burnout* ialah 0,882 lebih besar dari ($>0,05$). Artinya terdapat hubungan yang linear antara variabel *Job Burnout* dan variabel Kepuasan Kerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini akan dilihat pengaruh variabel *Person Job-Fit*, *Job Burnout* dan Kepuasan Kerja gen z pengikut akun Twitter worksfess yang telah melakukan resign. Dalam perhitungannya diketahui model regresi dari tabel koefisien sebagai berikut :

$$Y = 44,708 + 0,568X_1 - 0,450X_2 + E$$

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada gambar :

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | | | | Beta |
| 1 | (Constant) | 44,708 | 11,420 | | 3,915 | 0,000 |
| | Person Job Fit | 0,568 | 0,216 | 0,366 | 2,626 | 0,010 |
| | Job Burnout | -0,450 | 0,130 | -0,483 | -3,461 | 0,001 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olah Peneliti (2023)

Pada persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (B_0) sebesar 44,708 memberikan pengertian bahwa jika faktor *Person Job Fit*, dan *Job Burnout* sama dengan nol (0), maka besarnya kepuasan kerja ialah 44,8%.

2. Nilai *Person Job Fit* (B_1) menunjukkan nilai positif sebesar 0,568. Artinya setiap 1% perubahan *Person Job Fit* akan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 56,8%

dengan asumsi variabel lain tetap. Maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.

3. Nilai *Job Burnout* (B_2) menunjukkan nilai negative sebesar 0,450. Artinya setiap 1% perubahan burnout akan mempengaruhi berkurangnya kepuasan kerja (Y) sebesar 45,0% dengan asumsi variabel lain tetap. Maka kepuasan kerja akan menurun.

Uji Parsial (Uji-T). Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel *Person Job-Fit* (X_1), *Job Burnout* (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan ketentuan jika nilai Signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Y, begitu sebaliknya. Hasil pengujian ialah sebagai berikut :

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | | | | Beta |
| 1 | (Constant) | 44,708 | 11,420 | | 3,915 | 0,000 |
| | Person Job Fit | 0,568 | 0,216 | 0,366 | 2,626 | 0,010 |
| | Job Burnout | -0,450 | 0,130 | -0,483 | -3,461 | 0,001 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olah Peneliti (2023)

Pengujian pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,010 yang berarti lebih kecil dari ($<0,05$) dan thitung lebih sebesar 2,626 lebih besar dari ttabel ($>1,991$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_1 dalam penelitian ini di terima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Person Job Fit* terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Pengujian pengaruh *Job Burnout* terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai Signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari ($<0,05$) dan thitung bernilai negatif sebesar 3,461 lebih besar dari ttabel ($>1,991$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_2 dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh negatif variabel *Job Burnout* terhadap Kepuasan Kerja yang signifikan.

Uji Simultan (Uji-F). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian ialah sebagai berikut :

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 10367,133 | 2 | 5183,567 | 84,390 | ,000 ^b |
| | Residual | 4729,667 | 77 | 61,424 | | |
| | Total | 15096,800 | 79 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Job Burnout (X2), Person Job Fit (X1)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan didapatkan f hitung sebesar 84,390 lebih besar dari f tabel ($>3,12$) dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari ($>0,05$). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,825 ^a | 0,681 | 0,673 | 7,909 |

a. Predictors: (Constant), Job Burnout, Person Job Fit

Sumber: Data Olah Peneliti

Berdasarkan pada hasil tabel 4.15 diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,681. Hal ini menunjukkan sebesar 68.1% ($0,681 \times 100\%$) variabel *Person Job Fit*, *Job Burnout* mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja. Sementara sisanya sebesar 31.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

2.2. Pembahasan

Person Job Fit terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel *Person Job Fit* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kesesuaian Job-Fit di suatu perusahaan, maka akan semakin meningkatkan rasa kepuasan kerja pada karyawan. Ketika terjadi adanya kesesuaian antara apa yang diinginkan karyawan dengan kebutuhan perusahaan, dan apa yang ditawarkan perusahaan dengan apa yang di butuhkan individu maka akan menciptakan kondisi kerja yang lebih baik. Karyawan akan cenderung melakukan pekerjaan dengan maksimal dan tentunya akan memberikan kemudahan perusahaan dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian ini di dukung penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Yugi, 2021) yang menyampaikan bahwa *Person Job Fit* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana semakin baik kesesuaian antara pekerja dengan perusahaan begitu sebaliknya, maka akan memberikan individu tersebut rasa puas yang lebih baik pula. *Job Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa variabel *Job Burnout* memiliki pengaruh negative yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis awal peneliti bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Yang menunjukkan semakin rendah tingkat burnout maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Falentiyo & Nasikah, 2022) dengan objek penelitian pada Karyawan BPKAD Kota Metro yang menyatakan *burnout* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, ketika karyawan merasakan adanya kelelahan kerja yang tinggi maka karyawan cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Person Job Fit, *Job Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji F pada kedua variabel X terhadap variabel Y, di dapatkan hasil yaitu angka fhitung sebesar 84,390 lebih besar dari ftabel ($>3,111$) yang memiliki arti bahwa kedua variabel X, *Person Job Fit* dan *Job Burnout* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Y, kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh secara simultan dari kedua variabel X dimana semakin tinggi tingkat variabel *Person Job Fit* dan semakin rendah tingkat variabel *Job Burnout* yang dirasakan oleh karyawan akan dapat meningkatkan variabel kepuasan kerja pada kondisi yang lebih tinggi (baik). Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel ini dapat membuat karyawan merasakan adanya kepuasan, walaupun ada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja lainnya.

5. KESIMPULAN

Dengan melihat hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Person Job Fit mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja gen z pada pengikut akun Twitter Worksfess.

Job Burnout mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja gen z pada pengikut akun Twitter Worksfess.

Person Job Fit dan *Job Burnout* diketahui secara bersama-sama atau simultan memiliki

pengaruh terhadap kepuasan kerja gen z pada pengikut akun Twitter Worksfess.

6. REFERENSI

- Alfani, M., & Hadini, M. (2017). Pengaruh *Person Job Fit* dan Budaya Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Kantor Rektorat Universitas Islam Kalimantan (Uniska) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 57–66.
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193.
- Falentiyo, R., & Nasikah, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Burnout Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan BPKAD Kota Metro). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(2), 311–319.
- Hermawan, S., Wati, L. R., Hanif, A., Rahayu, R. A., & Rahayu, D. (2019). Healthy Lifestyle, Role Ambiguity, Spiritual Quotient, and *Job Burnout* on Job Satisfaction. *Economics and Business*, 2(2), 61–79.
- Hidayat, I. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Person Job Fit*, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Mitra Dhuafa di Cilacap). *Doctoral Dissertation Universitas Putra Bangsa*, 1–9.
- Indriyani, Ratih., Yussi Ramawati., & Stephanie Sarah Sui Cin Theacini (2018). Journal of Economics. *Journal of Econometrics*, 111(2), 69–81.
- Muhammad Muchlis Hidayat, Siti Maryam, Istiqomah. (2020). *Person Job Fit, Komapetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Satisfaction Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali*. 29(3).
- Nugroho, H. R., Susilo, H., & Iqbal, M. (2016). Pengaruh *Job Burnout* Dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Nugroho, Hendarto Rizki Susilo, Heru Iqbal, Mohammad*, 23(136), 317–319.
- Orpina S, Abdul Jalil NI, T'ng ST. (2022). Job Satisfaction and Turnover Intention among Malaysian Private University Academics: *Perceived Organisational Support as a Moderator*. *South East Asian J Manag.* 16(1) :26–50.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson, Sean R. Valentine, P. M. (2016). *Human Resource Management*.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susetyo A. (2016) Pengaruh Job Satisfaction Dan Pay Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkaji Manajemen dan Akuntansi*: 15(2).
- Taufiqurokhman, (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tumbel, Tinneke M, Pangemanan, F. L. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. 1–8.
- Widyanti, R. (2019). (Teori Dan Konsep) Jilid 1 Editor : In *Model Model Pembelajaran Tatap Muka*.
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Empati*, 7(3), 73–79.
- Yulianto, W. (2018). Leadership Transformasional and Ability Impact Towards. *Manajemen & Bisnis Kreatif, Hasibuan 2002*, 42–53