



Pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Commitment*, dan *Job Satisfication* Terhadap *Intention to Stay* pada Karyawan Generasi Z yang Bekerja di Kabupaten Karanganyar

Nabila Iswara¹, Nike Larasati²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2}

*Email Korespodensi: nabila_swara01@gmail.com

Diterima: 25-02-2026 | Disetujui: 05-03-2026 | Diterbitkan: 07-03-2026

ABSTRACT

Research on Generation Z expectations and their consequences in the workplace in various countries remains relatively scarce. This scarcity motivated this study to analyze the antecedents of intention to stay among Gen Z in Indonesia, specifically in Karanganyar Regency. In line with this phenomenon and the research gap, this study will replicate previous research to test the consistency of research on the influence of person-organization fit, organizational commitment, and job satisfaction on intention to stay among Generation Z in Karanganyar Regency. The population of this study was Generation Z employees working in private and government companies in Karanganyar Regency, an unknown number of whom were selected. The sample size was 100 employees, calculated using the Leedy formula. The sample was drawn using a purposive sampling technique with the following criteria: (1) Born between 1997 and 2004; (2) Working in the Karanganyar area; (3) Having a minimum of 1 year of service; and (4) Generation Z employees being at least 21 years old. Data collection used a questionnaire scored on a 5-point Likert scale. Data analysis used multiple linear regression analysis, and hypothesis testing used the t-test. The t-test results show that (1) Person-organization fit has a positive and significant effect on the intention to stay among Generation Z in Karanganyar Regency, supported by a p-value of $0.001 < 0.05$, thus confirming Hypothesis 1. (2) Organizational commitment has a positive and significant effect on the intention to stay among Generation Z in Karanganyar Regency, supported by a p-value of $0.000 < 0.05$, thus confirming Hypothesis 2. (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on the intention to stay among Generation Z in Karanganyar Regency, supported by a p-value of $0.000 < 0.05$, thus confirming Hypothesis 3.

Keywords: person-organization fit, organizational commitment, job satisfaction, intention to stay

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi, penelitian tentang ekspektasi generasi Z serta konsekuensinya di tempat kerja di berbagai negara masih relatif sedikit, kelangkaan ini memotivasi penelitian ini untuk menganalisis antededen intention to stay pada Gen Z di Indonesia khususnya di Kabupaten Karanganyar. Sejalan dengan fenomena dan research gap, penelitian ini akan mereplikasi penelitian sebelumnya untuk menguji konsistensi penelitian mengenai pengaruh person organization fit, organizational commitment, dan job satisfication terhadap intention to stay pada generasi Z di Kabupaten Karanganyar. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta dan pemerintah wilayah Kabupaten Karanganyar, dimana jumlahnya tidak diketahui secara pasti. Jumlah sampel 100 orang karyawan dihitung dengan rumus Leedy, sampel diambil dengan teknik purposive sampling dengan kriteria (1) Kelahiran 1997-2004; (2) Bekerja di wilayah Karanganyar; (3) Memiliki masa kerja minmal 1 tahun; (4) karyawan generasi Z minimal berusia 21 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dinilai dengan skala Likert 5-poin. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian

hipotesis menggunakan uji t. Hasil uji t menunjukkan (1) Person organization fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay pada generasi Z di Kabupaten Karanganyar, didukung p value $(0,001) < 0,05$ dengan demikian hipotesis 1 terbukti. (2) Organizational commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay pada generasi Z di Kabupaten Karanganyar, didukung p value $(0,000) < 0,05$ dengan demikian hipotesis 2 terbukti. (3) Job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay pada generasi Z di Kabupaten Karanganyar, didukung p value $(0,000) < 0,05$ dengan demikian hipotesis 3 terbukti.

Kata kunci: *person organization fit, organizational commitment, job satisfaction, intention to stay*

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Iswara, N., & Larasati, N. (2026). Pengaruh Person Organization Fit, Organizational Commitment, dan Job Satisfaction Terhadap Intention to Stay pada Karyawan Generasi Z yang Bekerja di Kabupaten Karanganyar. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(1), 3270-3281. <https://doi.org/10.63822/qsgfa267>

PENDAHULUAN

Pasar saat ini sangat kompetitif dan terus berkembang, sehingga organisasi dan departemen SDM berusaha keras untuk mencapai tingkat kinerja, produktivitas yang tinggi dan menekan *turnover*. Organisasi dan SDM perlu menjadi “sistem yang lebih terbuka” dan mampu menghadapi perubahan ini serta tumbuh untuk menciptakan bisnis yang lebih tangguh yang dapat mendorong niat karyawan untuk tetap tinggal (*intention to stay*) di organisasi (Silva, Dias & Pereira, 2023). *Intention to stay* adalah suatu konsep yang mengacu pada niat atau keinginan karyawan untuk tetap berada di suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja, ini mencakup kesadaran dan keinginan untuk terus bekerja di tempat mereka saat ini (Alshaibani, Aboshaiqah, & Alanazi, 2024).

Dalam lanskap tenaga kerja yang terus berkembang, munculnya berbagai kelompok generasi telah memengaruhi dinamika tempat kerja, motivasi, dan sistem penghargaan secara signifikan. Penelitian menunjukkan bahwa ekspektasi dan motivator bervariasi secara signifikan di seluruh kelompok usia, di antara kelompok-kelompok ini, generasi milenial dan Generasi Z (Gen Z) terkenal karena memiliki karakteristik, nilai, dan kekuatan pendorong unik yang memengaruhi cara mereka mendekati pekerjaan mereka (Deloitte Insights, 2023; Poynton, 2020; Heyns & Kerr, 2018). Individu yang lahir antara tahun 1982 dan 1999 sering disebut Generasi Y atau milenial (Twenge et al., 2010). Kelompok generasi Y ini lahir dalam dua dekade terakhir abad kedua puluh dan mulai memasuki masa dewasa di milenium baru (Strauss & Howe, 2000; Galdames & Guihen, 2022).

Generasi Z atau Gen Z adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan individu yang lahir pada akhir tahun 1990-an dan awal tahun 2000-an. Beberapa sumber menyebutkan rentang tahun 1997–2012, meskipun rentang tahun tersebut terkadang diperdebatkan karena generasi sulit dibedakan. Anggota-anggota ini (Gen Z) terdiri dari generasi pertama yang tidak pernah mengenal dunia tanpa internet, dan generasi yang paling beragam (Katz et al., 2021).

Fenomena yang terjadi, penelitian ilmiah tentang sifat dan ekspektasi generasi Z serta konsekuensinya terhadap tempat kerja di berbagai negara masih relatif sedikit, karena sebagian besar penelitian tentang generasi didasarkan pada observasi, bukan data empiris yang luas (Lyons & Kuron, 2014). Kelangkaan riset terkait sifat dan ekspektasi generasi Z memotivasi penelitian ini untuk menganalisis antededen *intention to stay* pada Gen Z di Indonesia. Sejalan dengan pandangan Krishna & Agrawal (2024) hal yang menarik dari karyawan Generasi Z saat ini karena Gen Z mendominasi tenaga kerja global, pemahaman perusahaan terhadap karakter Gen Z di tempat kerja penting dipahami karena dapat membantu perusahaan untuk berkembang.

Perilaku generasi Z ditempat kerja telah menjadi isu menarik dalam beberapa riset MSDM di Indonesia, demikian halnya fenomena *intention to stay* yang terjadi pada pekerja generasi Z di Kabupaten Karanganyar. Hasil pra survey yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa generasi Z di Karanganyar memiliki tingkat *intention to stay* yang berbeda. Peneliti telah melakukan pra survey terhadap 30 pekerja (swasta dan pemerintah) melalui *google form*, dengan hasil seperti pada Tabel I dan Tabel II.

Tabel 1. Hasil Pra Survey *Intention To Stay*

Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
Saya berencana untuk bekerja di pekerjaan saya saat ini selama mungkin.	16	53,3%	14	46,7%
Saya berencana untuk bertahan di pekerjaan ini setidaknya selama dua hingga tiga tahun.	13	43,3%	17	56,7%

Sumber: Hasil *pra survey* melalui *Google Form* (2025)

Hasil *pra survey* yang dilakukan oleh peneliti seperti Tabel I menunjukkan bahwa karyawan Gen Z di Kabupaten Karanganyar memiliki *intention to stay* yang berbeda. Mayoritas responden 53,3% menyatakan berencana untuk tetap bekerja di pekerjaan saat ini dalam jangka waktu yang lama, dan mayoritas 56,7% berencana untuk bertahan di pekerjaan saat ini setidaknya selama dua hingga tiga tahun.

Tabel 2. Hasil Pra Survey Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Intention To Stay*

Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
<i>Person Organization Fit</i>				
Hal-hal yang saya hargai dalam hidup sangat mirip dengan hal-hal yang dihargai oleh organisasi saya.	18	60%	12	40%
Nilai-nilai pribadi saya sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi saya.	20	66,7%	10	33,3%
<i>Organizational Commitment</i>				
Saya senang memilih perusahaan saya sebagai tempat kerja.	24	80%	6	20%
Saya pikir perusahaan saya adalah tempat kerja terbaik saya.	20	66,7%	10	33,3%
<i>Job Satisfaction</i>				
Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini.	23	76,7%	7	23,3%
Saya merasa puas bekerja karena atasan menghargai hasil kerja saya.	22	73,3%	8	26,7%

Sumber: Hasil *pra survey* melalui *Google Form* (2025)

Hasil *pra survey* yang dilakukan oleh peneliti seperti Tabel II menunjukkan bahwa *intention to stay* pada karyawan Gen Z di Kota Karanganyar dipengaruhi oleh *person-organization fit*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Ditinjau dari faktor *person-organization fit*, mayoritas 60% menyatakan ada kemiripan antara hal-hal yang dihargai dalam kehidupan pribadi karyawan dengan hal-hal yang dihargai oleh organisasi mereka, dan mayoritas 66,7% responden menyatakan ada kesesuaian antara

nilai-nilai pribadi karyawan sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Ditinjau dari faktor komitmen organisasi, mayoritas 80% responden merasa senang memilih perusahaan sebagai tempat kerja mereka, dan mayoritas 66,7% responden menilai perusahaan mereka saat ini merupakan tempat kerja terbaik. Ditinjau dari faktor kepuasan kerja, mayoritas 76,7% responden merasa puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan saat ini dan mayoritas 73,3% responden merasa puas bekerja karena atasan menghargai hasil kerja mereka.

Intention to stay diantaranya dapat dipengaruhi oleh faktor *Person-Organization Fit*. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM seperti *Person-Organization Fit* (POF) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi (*intention to stay*). *Person-organisation fit* (kesesuaian orang-organisasi) adalah konsep yang menggabungkan karakteristik individu dan organisasi (Kakar et al., 2022). Menurut beberapa penelitian, ketika karakteristik individu cocok dengan karakteristik organisasi, individu tersebut akan memiliki sikap dan perilaku yang lebih positif, yang mengarah pada kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja positif (Pee, 2012; Almeida et al., 2013; Oh et al., 2013). Hubungan positif *person-organisation fit* dengan *intention to stay* manakala organisasi memfasilitasi kehidupan sehari-hari individu, artinya jika seseorang tertarik pada organisasi yang anggotanya memiliki nilai dan keyakinan yang sama, mereka akan merasa nyaman bekerja di sana (Sorlie et al., 2022). Oleh karena itu, jika seseorang merasa nyaman di organisasi tersebut, pengetahuan mereka akan meningkat, mereka dapat menjadi lebih produktif, dan komitmen serta kepuasan mereka akan meningkat (Shen et al., 2015; Ambrose et al., 2007).

Pengaruh *person organisation fit* terhadap *intention to stay* masih belum diperoleh hasil temuan yang konsisten, misalnya Ratnasari & Wiwoho (2020); Swastasi & Sartika (2021); Kakar et al., (2022); Apriyanti & Pusparini (2022); membuktikan adanya efek positif, namun Silva et al., (2023) tidak membuktikan adanya pengaruh langsung *person organisation fit* terhadap *intention to stay*.

Silva et al., (2023) menyatakan bahwa *organizational commitment* merupakan prediktor terkuat dalam memprediksi *intention to stay* Gen Z. *Intention to stay* (ITS) bagi kelompok Gen Z terbentuk dari adanya komitmen individu pada organisasi, hal ini ditandai niat untuk bertahan semakin tinggi pada saat komitmen organisasi mereka semakin kuat. Menurut Mathis & Jackson (2019:99) *organizational commitment* (komitmen organisasi) adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Hasil positif pengaruh *organizational commitment* terhadap *intention to stay* (ITS) juga dibuktikan dari riset Azzuhairi et al., (2022); Mahfouz et al., (2022); Sudigdo (2024), namun hasil riset Malik (2020) menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan dari kedua konstruk tersebut.

Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia, harus mampu menciptakan *job satisfaction* yang dapat memberikan kesempatan untuk pengembangan diri, kesejahteraan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif karena kepuasan kerja sangat penting yang dapat mendorong niat karyawan untuk tetap tinggal pada organisasi tempat mereka bekerja (Santoso& Yuliantika, 2022; Azzuhairi et al., 2022). Riset sebelumnya yang dilakukan Santoso& Yuliantika (2022); Azzuhairi et al., (2022); Retnowati, Utami & Purwadisastra (2023); Pithaloka & Ardiyanti (2024) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan *job satisfaction* terhadap *intention to stay*, namun hasil riset

Malik (2020) dan Saraswati, Hidayat & Wolor (2023) menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan dari kedua konstruk tersebut.

Sejalan dengan fenomena dan *research gap* yang telah dijelaskan, penelitian ini akan mereplikasi penelitian sebelumnya untuk menguji konsistensi penelitian mengenai pengaruh *person organization fit*, *organizational commitment*, dan *job satisfaction* terhadap *intention to stay* pada generasi Z. Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan kelompok Generasi Z di Kabupaten Karanganyar, selanjutnya diberi judul “Pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Commitment*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Intention to Stay* pada Generasi Z di Kabupaten Karanganyar”.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta dan pemerintah wilayah Kabupaten Karanganyar, dimana jumlahnya tidak diketahui secara pasti (*Unknown Population*). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus Leedy karena jumlah populasi penelitian tidak diketahui secara pasti. Rumus Leedy yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2019:81):

$$n = \frac{Z^2 \times P(1 - P)}{d^2}$$

Diketahui:

n = Jumlah sampel

Z = Skor Z pada kepercayaan 95% = 1,96

P = Maksimal estimasi 0,5

d = Alpha (0,1) atau sampling error 10%

Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat dihitung untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5(1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = 96,04$$

$$n = 100 \text{ (pembulatan)}$$

Jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 100 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dilakukan dengan memperhatikan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019:85). Kriteria sampel yang ditetapkan adalah (1) Kelahiran 1997-2004; (2) Bekerja di wilayah Karanganyar; (3) Memiliki masa kerja minimal 1 tahun; (4) karyawan generasi Z minimal berusia 21 tahun.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert* 5 poin yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2). Sangat Tidak Setuju (1).

Pengujian Data

Untuk menguji kualitas data dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan rumus Korelasi Pearson dan *Cronbach Alpha*.

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan melalui empat uji yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

2. Teknik analisis data

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, dinyatakan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = *Intention To Stay*

X_1 = *Person Organization Fit*

X_2 = *Organizational Commitment*

X_3 = *Job Satisfaction*

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

e = *Error*

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji *t*, menggunakan tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas dengan uji Korelasi *Pearson* menunjukkan bahwa semua item untuk variabel *person organization fit* (X_1), *organizational commitment* (X_2), *job satisfication* (X_3) dan *intention to stay* (Y) semuanya valid, ditunjukkan dengan *p value* < 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Item	<i>p value</i>				α	Keterangan
	<i>Person Organization Fit</i>	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Intention to Stay</i>		
1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
4		0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
5		0,000	0,000		0,05	Valid
6			0,000		0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen diperoleh hasil bahwa instrumen untuk variabel *person organization fit* (X1), *organizational commitment* (X2), *job satisfaction* (X3) dan *intention to stay* (Y) dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Person organization fit</i>	0,856	0,60	Reliabel
<i>Organizational commitment</i>	0,915	0,60	Reliabel
<i>Job satisfaction</i>	0,949	0,60	Reliabel
<i>Intention to stay</i>	0,929	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi linier berganda tidak terjadi masalah multikolinieritas, tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, dan residual normal.

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Multikolinieritas	<i>Tolerance</i> (0,809; 0,832; 0,688) > 0,1 <i>VIF</i> (1,236; 1,202; 1,454;) < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji Heteroskedastisitas	(0,299; 0,521; 0,214) > 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Uji Normalitas	<i>p value</i> (0,052) > 0,05	Residual normal

Sumber : Data primer diolah, 2025

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien regresi	Nilai t hitung	Sig.
(Constant)	2,554		
<i>Person Organization Fit</i>	0,362	3,336	0,001
<i>Organizational commitment</i>	0,406	5,528	0,000
<i>Job satisfication</i>	0,239	4,134	0,000
F hitung		40,754	0,000
<i>Adjusted R²</i>		0,546	

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis diuraikan sebagai berikut :

a. Uji Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Intention to Stay*

Hasil uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,336 dengan *p value* (0,001) < 0,05 maka *Ho* ditolak. Kesimpulan: H1 yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* karyawan Generasi Z di Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya.

b. Uji Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Intention to Stay*

Hasil uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar 5,528 dengan *p value* (0,000) < 0,05 maka *Ho* ditolak. Kesimpulan: H2 yang menyatakan bahwa *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* karyawan Generasi Z di Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya.

c. Uji Pengaruh *Job Satisfication* terhadap *Intention to Stay*

Hasil uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,134 dengan *p value* (0,000) < 0,05 maka *Ho* ditolak. Kesimpulan: H3 yang menyatakan bahwa *job satisfication* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* karyawan Generasi Z di Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya.

2. Uji F

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai F hitung sebesar 40,754 dengan *p value* (0,000) < 0,05 maka *Ho* ditolak dan *Ha* diterima, artinya model regresi tepat (fit) digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu X1 (*person organization fit*), X2 (*organizational commitment*) dan X3 (*job satisfication*) terhadap variabel terikat *intention to stay* (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* sebesar 0,546 berarti sumbangan pengaruh independen X1 (*person organization fit* kerja), X2 (*organizational commitment*) dan X3 (*job satisfication*) terhadap Y (*intention to stay*) sebesar 54,6%. Sisanya 45,4% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya budaya organisasi, kompensasi, dan kepemimpinan.

Pengaruh Person Organization Fit, Organizational Commitment, dan Job Satisfication Terhadap Intention to Stay pada Karyawan Generasi Z yang Bekerja di Kabupaten Karanganyar

(Iswara, et al.)

Pembahasan

1. Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *Intention to Stay*

Hasil penelitian ini membuktikan, bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada karyawan generasi Z di Kabupaten Karanganyar, ditunjukkan dengan koefisien regresi $\beta_1 = 0,251$ dan $p\text{ value} = 0,001$. Implikasi dari temuan ini, keinginan untuk tetap bertahan di organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja saat ini disebabkan karena karyawan Generasi Z di Kabupaten Karanganyar merasa terdapat kesesuaian antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi, hal ini secara umum menunjukkan bahwa tingkat *person organization fit* yang tinggi akan mendorong tingkat *intention to stay* semakin tinggi sehingga kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan semakin lemah. Temuan ini diperkuat dengan pendapat Shen et al., (2015) dan Ambrose et al., (2007) bahwa tingkat *intention to stay* yang tinggi, jika seseorang merasa ada kecocokan antara ekspektasi mereka dengan karakteristik organisasinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari & Wiwoho (2020); Swastasi & Sartika (2021); Kakar et al., (2022); Apriyanti & Pusparini (2022) yang membuktikan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

2. Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Intention to Stay*

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada karyawan generasi Z di Kabupaten Karanganyar, ditunjukkan dengan koefisien regresi $\beta_2 = 0,410$ dan $p\text{ value} = 0,000$. Implikasi dari temuan ini, niat untuk bertahan di organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja saat ini disebabkan karena karyawan Generasi Z di Kabupaten Karanganyar memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya baik berbentuk komitmen normatif, kontinuan, afektif atau terbentuk dari ketiga komponen komitmen tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi mewakili kepercayaan, tingkat identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam mendukung tujuan dan kesuksesan organisasi, artinya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan akan semakin lemah. Temuan ini diperkuat dengan pendapat Silva et al., (2023) bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan *intention to stay* seiring meningkatnya komitmen, demikian pula perasaan karyawan tentang organisasi, sehingga komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan niat karyawan untuk bertahan pada organisasi mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azzuhairi et al., (2022); Mahfouz et al., (2022); Silva et al., (2023); Sudigdo (2024) yang membuktikan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

3. Pengaruh *Job Satisfication* terhadap *Intention to Stay*

Hasil penelitian ini membuktikan, bahwa *job satisfication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada karyawan generasi Z di Kabupaten Karanganyar, ditunjukkan dengan koefisien regresi $\beta_3 = 0,337$ dan $p\text{ value} = 0,000$. Implikasi dari temuan ini, niat untuk bertahan di organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja saat ini disebabkan karena karyawan Generasi Z di Kabupaten Karanganyar merasa puas bekerja pada organisasi atau perusahaan mereka. Semakin tinggi kepuasan kerja artinya semakin tinggi ekspektasi mereka semakin memperoleh pemenuhan dari

organisasi atau perusahaan, hal ini akan mendorong tingkat *intention to stay* karyawan menjadi semakin kuat. Temuan ini diperkuat pendapat Halter et al., (2017) bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu faktor penentu yang memengaruhi niat untuk bertahan pada organisasi, dan keduanya sangat terkait secara positif. Pendapat Li et al., (2020) juga memperkuat temuan ini, ketika kepuasan kerja menurun, karyawan dapat merasakan kelelahan, yang memengaruhi kualitas kerja sehingga niat untuk bertahan menjadi semakin lemah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Santoso & Yuliantika (2022); Azzuhairi et al., (2022); Retnowati, Utami & Purwadisastra (2023); dan Pithaloka & Ardiyanti (2024) membuktikan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa *person organization fit*, *organizational commitment* dan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* karyawan Generasi Z di Kabupaten Karanganyar. Karyawan generasi Z di Kabupaten Karanganyar sebaiknya semakin meningkatkan kesesuaian nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai budaya organisasi dan sebaiknya selalu mengutamakan kecocokan nilai-nilai budaya organisasi dengan kehidupan pribadi. Perusahaan yang mempekerjakan karyawan generasi Z di Kabupaten Karanganyar sebaiknya untuk selalu menumbuhkan komitmen karyawan yang dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, memberikan kompensasi yang adil serta kompetitif, menyediakan kesempatan pengembangan karier. Perusahaan sebaiknya semakin meningkatkan kesempatan promosi sehingga karyawan generasi Z akan merasa semakin puas terhadap kesempatan promosi jabatan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Halter, M., Pelone, F., Boiko, O., Beighton, C., Harris, R., Gale, J., & Drennan, V. (2017). Interventions to Reduce Adult Nursing Turnover: A Systematic Review of Systematic Reviews. *The Open Nursing Journal*, 11(1), 108–123.
- Jyothyachandra, R., & Sulaimann, E. (2022). Effect of consumer prior knowledge on attitude, behavioural intention and adoption of artificial intelligence enabled products: A study among generation Y and Z. *International Journal of Health Sciences*, 6(2), 2109-2128.<https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS2.5254>
- Krishna, S. M., & Agrawal, S. (2024). Creative Performance of Millennials and Generation Z: What Matters More, Intrinsic or Extrinsic Rewards?. *Administrative Sciences*, 15(1), 1-133.doi.org/10.3390/admsci15010011
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & nd Zhang, Y. (2020). Nurses' Intention to Stay: The Impact of Perceived Organizational Support, Job Control and Job Satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1141–1150.

- Malle, B. F. (2011). Attribution Theories: How People Make Sense of Behavior. *Theories in social psychology*, 1, 72-95. DOI: [10.1002/9781394266616.ch4](https://doi.org/10.1002/9781394266616.ch4)
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H.. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mufidawati, H., & Desiana, P. M. (2024). Predicting Gen Z's Intention to Stay: The Role of Workplace Fun, Psychological Capital, and Work Engagement. *Journal of Theoretical and Applied Management*, 17(3), 145-431.
- Pithaloka, D. A., & Ardiyanti, N. (2024). *The Effect Of Perceived Organizational Support On Intention To Stay Mediated By Employee Engagement And Job Satisfaction*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 22 No. 2, p. 476–491. DOI: <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2024.022.02.13>.
- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga Persero) Tbk Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 107-118.
- Retnowati, A. N., Utami, R. N., & Purwadisastra, D. (2023). Pengaruh Workload dan Job Satisfaction Terhadap Intention to Stay Karyawan PT. Soka Cipta Niaga. *Economics Professional in Action (E-Profit)*, 5(1), 21-26.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Sys.Rev.Pharm*, 11(2), 839-849.
- Saraswati, R., Hidayat, N., & Wolor, C. W. (2023). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Intention to Stay pada Perusahaan Swasta di Jakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 4(1), 214-236.
- Silva, I., Dias, A., & . Pereira, L. F. (2023). Determinants of employee intention to stay: a generational multigroup analysis. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(8), 1389-1418. DOI 10.1108/IJOA-06-2023-3796
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Swastasi, R. I. B., & Sartika, D. (2021). Millennials' Intention To Stay: The Role Of Personorganization Fit and Job Satisfaction. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 22(2), 81-96.