

PERAN PERSON-JOB FIT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI Z MELALUI JOB FLOURISHING SEBAGAI MEDIATOR

Faradiva Permata Lestari¹, Rizqi Nur'aini A'yuninnisa²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada

Jl. Sosio-Humaniora 1, Bulaksumur, Yogyakarta 55281, Indonesia

e-mail: faradiva.permata.lestari@mail.ugm.ac.id, rizqi.ayuninnisa@ugm.ac.id

Abstract.

Various surveys indicate that Generation Z will dominate strategic positions in the future workforce. However, the high turnover rate poses a significant challenge for this generation. This study aims to evaluate the role of person-job fit on turnover intention among Generation Z employees, with job flourishing as a mediator. The research hypothesis states that there is a direct effect of person-job fit on turnover intention and an indirect effect through job flourishing. A quantitative survey was conducted using the Turnover Intention Scale (Mobley et al., 1978), Person-Job Fit Scale (Cable & DeRue, 2002), and Flourishing at Work Scale Short Form (Rautenbach, 2015). Data from 111 participants were analyzed using SEM modeling with SPSS AMOS software. The results indicate that job flourishing significantly fully mediates the relationship between person-job fit and turnover intention among Generation Z employees. Therefore, organizations need to ensure alignment between individuals and their roles through effective recruitment, development, and retention strategies to help employees feel well-being, perform optimally, and ultimately choose to remain part of the organization.

Keywords: turnover intention, generation Z, person-job fit, job flourishing

Abstrak.

Berbagai survei menunjukkan bahwa Gen Z akan mendominasi berbagai posisi strategis di dunia kerja masa depan. Namun, tingginya angka *turnover* menjadi permasalahan yang signifikan pada angkatan kerja ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peran *person-job fit* terhadap *turnover intention* pada karyawan Gen Z melalui *job flourishing* sebagai mediator. Hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa terdapat efek langsung dari *person-job fit* terhadap *turnover intention* dan efek tidak langsung melalui *job flourishing*. Survei kuantitatif dilakukan menggunakan *Turnover Intention Scale* (Mobley dkk., 1978), *Person-Job Fit Scale* (Cable & DeRue, 2002), and *Flourishing at Work Scale Short Form* (Rautenbach, 2015). Data dari 111 partisipan dianalisis menggunakan model SEM dengan bantuan perangkat lunak SPSS AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job flourishing* secara signifikan memediasi penuh peran *person-job fit* terhadap *turnover intention* pada karyawan Gen Z. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan kecocokan antara individu dan pe

kerjaan melalui strategi rekrutmen, pengembangan, dan retensi yang efektif, agar karyawan merasa sejahtera, bekerja optimal, dan kemudian memilih untuk menetap sebagai bagian dari organisasi.

Kata kunci: *turnover intention, Gen Z, person-job fit, job flourishing*